EQUALITY AND ACCESS

A New Social Contract

An employment equity program and a study of the cultural space occupied by women at the National Film Board of Canada and in the Canadian film industry in 1986

National Film Board of Canada

Office national du film du Canada

88-01676/

EQUALITY AND ACCESS

A New Social Contract

National Film Board of Canada
Office national du film du Canada

Catalogue number: NF 2-50/1987
ISBN: 0-660-53832-6

Legal deposit 3rd trimester, 1987

Published by:

© National Film Board of Canada
P.O. Box 6100, Station "A"
Montreal, Quebec, Canada
H3C 3H5

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

	Page
I. INTRODUCTION	1
Societal Context of the study	2
II. METHODOLOGY AND DEVELOPMENT OF THE STUDY	4
Review of general goals	4
III. PRESENTATION OF METHODOLOGY AND SOURCES	5
A. Data directly related to the NFB	5
Policies and systems	5
Employment statistics	6
Applications and appointments	6
Contracts	6
NFB film production, 1984-1985 1985-1986	6
Feature-film production (1980-1985)	7
Interviews	7
B. Data on the film industry in Canada	8
General data on women's and men's involvement in the Canadian film industry	8
Growth of population active in the arts	8
Feature-film production, 1980-1985	8
Union membership lists	9
Other institutions	9
Student statistics	9
Interviews and group discussions	9
IV. DATA DIRECTLY RELATED TO THE NFB	11
A. Analysis of NFB employment statistics	11
General data	11
Continuous positions	12
Temporary positions of more than six months	19
Temporary positions of less than six months	20
Applications and appointments	23
B. Contracts granted by the NFB	24

C. NFB film production for the years 1984-1985 and 1985-1986 26

Films produced by women or by men 26
Films directed by women or by men 35
Films produced and directed by women or by men 44
Different types of films according to the gender of the producers and directors 50
Conclusions 61

D. Distribution by gender of the key production functions in feature films produced between 1980 and 1985 62

V. DATA ON THE CANADIAN FILM INDUSTRY 63

A. General data on women's and men's involvement in the Canadian film industry 63

B. Growth of population active in the arts 66

C. Distribution by gender of the key production functions in feature films produced between 1980 and 1985 67

Conclusions 71

VI. QUALITATIVE FINDINGS — THE FILM MILIEU (INSIDE AND OUTSIDE THE NFB) 72

VII. QUALITATIVE FINDINGS WITHIN THE NFB 77

VIII. POLICY REVIEW: PERSONNEL POLICIES AND COLLECTIVE AGREEMENTS 80

IX. RECOMMENDATIONS 81

A. Primary Recommendations 81

Program Directorate 82

B. General Recommendations 83

C. Employment Equity Plan 88

POSTSCRIPT 89

BIOGRAPHY 90

I. INTRODUCTION

In July 1985, the Film Commissioner released a plan presenting strategies for the production and distribution of films at the National Film Board of Canada. This five-year operational plan reiterates the NFB's mandate "to express and reflect the social and cultural realities of this country through film"[1] and provides a blueprint for fulfilling this mandate. The plan also establishes as a basic principle the equal participation of Canadian women in the NFB's structural reform, stating:

> In its approach to the production of films and videos, the NFB clearly recognizes the vital contribution of women filmmakers, both English- and French-speaking, to the overall production of the NFB. These filmmakers have won both attention and praise for their work, in Canada and abroad. It is only just that they be assigned their rightful place in the implementation of the Operational Plan. Inspired by the accomplishments and achievements of the last ten years, new strategies and programs will be developed so that their creative imagination, their vision and their perspective may achieve their fullest expression in the Canadian cultural community.
>
> The English and French Program Branches will allocate increased resources to women filmmakers, and the NFB will maintain its support for Studio D, the women's film unit, enabling it to fulfil a national mandate.[2]

The Director of Corporate Affairs was charged with the responsibility of guaranteeing women access "to all activities of the NFB, particularly to training (programs), and for the development of a broad strategy that will allow the NFB to play a leading and challenging role as regards the cultural space occupied by women at the NFB and in the filmmaking milieu in Canada."[3]

A specific objective was "to develop a program relating to employment equity at the NFB, which program will be the responsibility of all divisions."[4]

The authors of the present report, Bonnie Diamond and Francine Fournier, were asked to study the NFB's role in the development of women's cultural roles in the Canadian film industry. They were asked to produce a report that would include workforce analysis, identification of barriers to and recommendations for achieving employment equity for women, and an implementation plan that would include a monitoring system to provide an ongoing statistical update of progress.

Diamond and Fournier were specifically asked to:

1) review and analyse NFB workforce statistics;

2) review available labor-force statistics for the Canadian film industry;

[1] Five-Year Plan, page 3.
[2] Five-Year Plan, page 5.
[3] Five-Year Plan, page 41.
[4] Five-Year Plan, page 41.3)

3) meet with staff at all levels, including regional staff, to gather information and to keep staff informed;

4) meet with key contacts in the independent sector to gather information;

5) review and analyse personnel policies and procedures and the whole contracting process to determine the effect of such policies on the employment of women by the NFB.

SOCIETAL CONTEXT OF THE STUDY

In the 1970s and 1980s, Canadian women, as demonstrated by female filmmakers, had made a place for themselves in the "social and cultural space" of Canada. Canadian women fought hard for the guarantee of equality in the Charter of Rights and Freedoms, and had secured the inclusion of Section 15, which states:

> 1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.
>
> 2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.

Section 28 reinforces gender equality. It states:

> Notwithstanding anything in this Charter, the rights and freedoms referred to in it are guaranteed equally to male and female persons.

A Royal Commission on Equality in Employment, headed by Judge Rosalie Silberman Abella, was established in June 1983, and reported in October 1984. The Commission's report clearly defines discrimination as:

> ... practices or attitudes that have, whether by design or impact, the effect of limiting an individual's or a group's right to the opportunities generally available because of attributed rather than actual characteristics. What is impeding the full development of the potential is not the individual's capacity but an external barrier that artificially inhibits growth.[5]

The report recommends that all federally regulated employers be required by legislation to implement employment equity as a:

> ... strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment oppor-

[5] Equality in Employment, A Royal Commission Report, page 2.

tunities to those arbitrarily excluded. It requires a "special blend of what is necessary, what is fair and what is workable."

To ensure freedom from discrimination requires government intervention through law. It is not a question of whether we need regulation in this area but of where and how to apply it.[6]

On April 2, 1986, Bill C-62 was enacted, guaranteeing employment equity in Canada. Article 2 states:

The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

The National Film Board does not fall under the new legislation; it does, however, fall under the Affirmative Action Policy of the federal government. It is clear that if the NFB implements an employment-equity program it does so voluntarily in order to honor its commitment to Canadian women.

The employment-equity legislation targets four groups. This study deals only with the employment of women because work had already been done on women's employment issues at the NFB and it therefore had the data base to measure progress under a voluntary equal-opportunity program that has been in effect at the NFB since 1978. The authors of this report undertook this exercise mindful of the needs of aboriginal people, persons with disabilities and persons who are, because of their race or color, in a minority in Canada. The authors have tried to propose solutions that may easily be adapted to meet the other groups' needs. Of course, there are special circumstances for the other groups that will entail specific measures to meet their needs.

[6] Equality in Employment, A Royal Commission Report, page 254.

II. METHODOLOGY AND DEVELOPMENT OF THE STUDY

REVIEW OF GENERAL GOALS

As indicated above, the goals of this study were to provide information and analyses that, on the one hand, would permit the determination of strategies and actions to ensure equal employment opportunities for women at the NFB and, on the other hand, would contribute to the definition of the NFB's role in the development of the cultural space occupied by women in the Canadian film industry.

To attain these goals, data were collected on NFB personnel and employment systems, as well as on temporary jobs and on contracts granted by the institution. In addition, data pertaining to film production both inside and outside the NFB were collected according to the gender of those discharging some key functions.

It was also possible to collect statistical data both on people employed in this industry nation-wide and on film students.

III. PRESENTATION OF METHODOLOGY AND SOURCES

A. DATA DIRECTLY RELATED TO THE NFB

We first met with senior managers of the NFB to learn their assessment of the situation and to seek their advice and co-operation in the gathering of information within their fields of supervision.

We then proceeded to a documented, statistical review and to interviews of several people.

At the outset, a pivotal document produced in August 1975, "Considerations on Women at the National Film Board," helped situate the problem of the status of women at the NFB in an historical perspective. In addition to summaries of interviews with women working at the NFB, the document includes a report, entitled "Women at the NFB," containing the results of a questionnaire addressed to 328 women (230 continuous employees, 61 contractual employees and 37 temporary employees). Forty percent of the questionnaires had been completed and were analysed, taking into account socio-demographic, academic, occupational and miscellaneous variables.

Data on employment systems, continuous and temporary staff, and contracts given by the NFB came from several sources.

Policies and systems

We studied documents from Personnel Management that describe personnel policies entitled "Guide to Human Resources," "Classification Standards" and "System of Salary Classification and Production Personnel Evaluation." We also analysed current collective agreements.

Finally, we reviewed reports produced by Personnel Management on the status of women at the NFB entitled "Equality of Opportunities for Women at the NFB," 1978; and "Proposal for a Positive Action Plan for Women at the NFB," prepared by Marjolaine Loiselle and Kathy Somer in 1981. We also derived information from a document called "Statistical Analysis of Human Resources at the National Film Board," produced by Personnel Management in April 1985.

Lengthy discussions were held with personnel officers to make sure that our understanding of these documents and of current employment systems was accurate.

Employment statistics

Personnel Management's employment statistics on women at the NFB were made available to us. These statistics provided comparative data between men and women in the various employment categories, employment status (continuous, temporary of more than six months, and temporary of less than six months) and salaries. The data from 1986 were compared with those of 1975 and 1981 to show the evolution of the situation in certain cases.

Applications and appointments

Data describing applications and appointments according to gender for the period from October 1, 1985, to March 31, 1986, were included and analysed.

Contracts

Since an increasing percentage of employment at the NFB is falling into the category of contracts, we considered it essential to evaluate the distribution of contracts between women and men.

We therefore compiled the information regarding contracts granted during the period from December 21, 1984, to January 28, 1986, according to the gender of the person granted the contract, the type of employment referred to by the contract, and the amount of the contract. The analysis deals with the full amounts, per employment category, since it was impossible to distinguish in each case the various portions of the same contract.

NFB film production, 1984-1985 and 1985-1986

With the co-operation of the data-processing service, we examined NFB film production for the years 1984-1985 and 1985-1986. Such an analysis appeared to us to be of prime importance considering the very nature of the institution. In a government department, for example, it may be sufficient to examine positions, types of employment and salaries in order to obtain an accurate picture of the "place" occupied by women; the comparative analysis of the work effectively carried out by men and women is generally unnecessary. But in the case of an institution like the NFB, where a cultural product, film, is the raison d'être, it is very enlightening to compare the portion of budgets assigned to films directed or produced by women to that allocated to films directed or produced by men.

We therefore analysed NFB film production according to whether the films were both produced and directed by women or by men, whether they were produced by a woman or by a man, and whether they were directed by a woman or by a man.

This analysis took into account all *films in production* (excluding projects at the research and script stages), rather than films completed over the two-year period. In this way, the data base was broadened to more accurately reflect the production work carried out. Versions, revisions and adaptations were excluded, as differences within this category were insignificant. Productions were divided according to English and French program branches, studios and regional offices.

Feature-film production, 1980-1985

NFB feature-film production was also analysed as part of a study on Canadian films of more than sixty minutes produced between 1980 and 1985. This analysis divided the key functions according to gender, allowing a comparison of NFB and non-NFB productions on that basis.

Interviews

A major part of our work in gathering and analysing data consisted of lengthy interviews (up to one-and-a-half hours each) with a large sample of NFB employees. We preferred this technique to the distribution of a questionnaire to all staff because such a questionnaire had already been sent out to female employees in 1981 and had been the object of analyses included in this report. As the data collected from the 1981 survey were available to us, it seemed futile to repeat the exercise.

It also seemed to us that in-depth interviews at this stage would allow us better to grasp the real situation, employees' perceptions, and their proposed solutions to the problem.

We conducted interviews in regional offices across Canada, starting in Vancouver, going on to Edmonton, Regina, Winnipeg, Halifax and Toronto, and ending up at the Montreal headquarters, for a total of more than 150 interviews. The selection of interviewees was carried out in co-operation with offices in each region and, at headquarters, with the co-operation of Personnel Management, who provided a list of employees per job category. Employees from all employment categories were interviewed, with emphasis on the Filmmakers group and women. For instance, almost all of the female directors were interviewed.

These interviews enabled us to isolate the work experiences of these individuals and to identify practices and situations favoring or hindering equal opportunities for women. They also enabled us to understand the employees' perception of the cultural space occupied by women in the industry, their degree of satisfaction or dissatisfaction with regard to their status and that of other women at the NFB, their aspirations, their reactions to the various solutions proposed, and their suggestions.

B. DATA ON THE FILM INDUSTRY IN CANADA

An examination of the situation of women in the Canadian film industry was essential to meeting the goals of our study for two reasons.

First, an analysis of the NFB's performance in this respect requires a comparison with the industry's "job market." Is the place occupied by women better or worse in this public institution, and why? Moreover, to be realistic, recommendations for changes or improvements must be based, in part, on a knowledge of the opportunities outside the NFB. Second, if the NFB wishes to play an active role in the development of the cultural space occupied by women in the Canadian film industry, it is essential to describe the situation correctly, to pinpoint the reasons for successes and failures and, finally, to determine policies and actions likely to improve equity for women in this field.

In this regard, the methods used consisted of an examination of available statistics and lengthy interviews with people working as independents in the Canadian film industry.

General data on women's and men's involvement in the Canadian film industry

An initial source of general data was the results of a questionnaire used by Statistics Canada for its 1979 study of actors and directors. From these data we derived statistics concerning the involvement of women and men in the film industry, either as a principal activity or as an activity among others, and taking into account the type of work done.

Growth of population active in the arts

We examined some general data describing the growth of the population active in the arts in Canada, according to profession and gender, from 1971 to 1981. These data were taken from "Manpower in the field of arts: a growth sector in Canada," published by Statistics Canada.

Feature film production, 1980-1985

We analysed the distribution of the key functions according to gender for feature films produced between 1980 and 1985 (see Section IV, Data directly related to the NFB). The functions considered were: direction, production, cinematography, script writing, sound editing, picture editing, and sound recording.

We restricted ourselves to feature-length films (sixty minutes or more) for reasons of time and budget. However, while limited to this type of film, the data collected appear to us to be very revealing about the industry as a whole.

The data that served as a basis for the analysis originate from the following sources: FORMAT (NFB audio-visual database), *Film Canadiana* 1980-1982, *Film Canadiana* 1983-1984, and *Copie 0*, Nos. 10, 13, 15, 20, 24 and 28.

Only original productions were reviewed. We eliminated all versions to avoid duplicating production credits. The data included relate only to film; video productions were not taken into account.

Co-productions between the NFB and the private sector have been attributed to one or the other, depending on which producer received the majority of film credits. Details regarding financial contributions by private-sector companies were not available; therefore these data are approximate.

Finally, the 1985 statistics are incomplete, since not all of the information was available at the time of our tabulations.

Union membership lists

With the co-operation of the unions, the lists of union members engaged in the field were examined.

Other institutions

A large number of institutions were contacted to provide statistics drawn up according to gender. These statistics were not readily available and their compilation would have required efforts well beyond our means in the context of this study.

Student statistics

We included observations on leading film schools, universities and other institutions where film is taught.

These data give some indication of the coming generation of film workers.

Interviews and group discussions

Just as we did for NFB staff members, we conducted a large number of in-depth interviews with people outside the NFB. These were conducted in each of the regions we visited, again with the co-operation of NFB regional offices. The cities of Montreal and Toronto were the objects of special attention. More than a hundred interviews were conducted with women and men working in the field of film production. This again allowed us fully to grasp the situation, the problems and the obstacles, and to determine solutions.

In addition, group discussions with up to twenty female filmmakers were held in each of the regions. This approach helped stimulate the expression of opinions and encouraged thoughtful solutions.

In Quebec, however, only individual interviews were conducted. Group discussions were being held during the same period as part of the consultation undertaken by the NFB's French Program Branch regarding the possible creation of a program "favoring, encouraging and stimulating women at all levels of film and video creation, whether scriptwriting, direction, production, technical, etc." It would have been redundant and confusing to undertake similar group discussions for our study.

Group discussions were also held with students in the film production section of Concordia University in an effort to obtain a more thorough understanding of the situation of women currently studying film.

A note on reading the tables

It should be noted that, due to rounding, some percentage columns in the tables may not total 100.

IV. DATA DIRECTLY RELATED TO THE NFB

A. ANALYSIS OF NFB EMPLOYMENT STATISTICS

General data

Most statistics describing the current situation of women and men at the NFB are dated February 28, 1986. Some, more detailed, on Senior Management, Filmmakers and Film Officers, are dated March 31, 1986. Statistics on employees of less than six months are dated September 1986.

To put NFB employment statistics into perspective, it should be noted that as of February 1986, the NFB had 745 continuous employees and 80 temporary employees on contracts of more than six months.

The distribution of women and men was as follows:

TABLE 1
Number of NFB employees
as at February 28, 1986

Employment Status	Women	Men
Continuous positions	324	421
Temporary positions of more than six months	53	27
Sub-total	377	448
Total	825	

It should be noted that there are more men with continuous employment status and more women who are temporary employees of more than six months.

As for employees of less than six months, the number of women and men is about equal, that is, 636 women and 627 men.

Another general remark: there was, between 1981 and 1986, a decrease of 315 continuous positions. Of these positions, 110 were held by women and 205 by men. In absolute figures, therefore, the number of continuous positions filled by men suffered a larger decrease than those filled by women (95 jobs).

Continuous positions

If we compare the number of continuous employees at the NFB in February 1986 to those in October 1981, it appears that the proportion of women and men was about the same. In 1981, of 1,042 employees, 43% were women and 57% men; in 1986, of 745 employees, 43.5% were women and 56.5% men.*

The question then became: what types of positions are involved?

In comparing the number of women in the various employment categories in 1980 and 1986, we found a relatively similar distribution, which indicated that the decrease in women's positions was not achieved at the expense of a particular category. This comparison appears in Table 2.

TABLE 2
Distribution of women in continuous positions
1980 and 1986

Employment Category	1980		1986	
	# Women	% of total	# Women	% of total
Management	10	2	5	2
Filmmakers	59	15	52	16
Scientific and Professional	6	2	4	1
Technical	30	7	23	7
Support Staff	230	56	169	52
Adm. Staff	63	15	44	14
Information/Marketing	11	3	27	8
Total	409	100	324	100

The decrease in positions at the NFB has not affected female employees in particular; the breakdown of men and women remains the same, as well as the distribution of women by employment category.

The male/female distribution in numbers and percentages can be seen in Table 3.

* NFB employment statistics provided by Personnel Division — not shown on tables.

TABLE 3
Distribution of women and men in continuous positions 1986

Employment Category	Women		Men	
	#	% of total women	#	% of total men
Management:				
— senior	2	1	7	2
— middle	3	1	11	3
Filmmakers	52	16	114	27
Scientific and Professional	4	1	3	1
Technical	23	7	130	31
Support Staff	169	52	65	15
Adm. Staff	44	14	38	9
Information/Marketing	27	8	53	12
Sub-total	324	100	421	100
Total	745			

This table shows substantial differences in the distribution of female and male employees per employment category.

The largest percentage of the entire women's population is in the Support Staff category (52%). The male population is concentrated in the Technical (31%) and Filmmakers (27%) categories.

Table 4, based on the same data, shows the distribution of women and men within each category.

TABLE 4
Distribution of women and men in continuous positions within each category February 1986

Employment Category	Women %	Men %	Total numbers
Management:			
— senior	8.7 ┐ 22	30.4 ┐ 78	23
— middle	13 ┘	48 ┘	
Filmmakers	31	69	166
Scientific and Professional	57	43	7
Technical	15	85	153
Support Staff	72	28	234
Adm. Staff	54	46	82
Information/Marketing	34	66	80

As can be seen, men hold a clear majority within the Management, Filmmakers, Technical and Information/Marketing categories; the only category in which women greatly predominate is Support Staff. It must be stressed that within Support Staff the distribution of men and women per type of position is different. There is a concentration of women in secretarial and clerical positions (162 women for 12 men*), while men are concentrated in the General Services category (8 women for 52 men; that is, 87% male*). As in the industry in general, there is a clear case of employment segregation.

Finally, the Administrative and Scientific and Professional categories (the latter, it should be pointed out, includes only 7 persons) have a slight majority of female employees.

The next question was whether there had been an evolution in the distribution of men and women in the various categories.

The data included in the 1975 report "Women at the NFB" show the following female/male distributions per employment category:

TABLE 5
Distribution of women and men in continuous positions in the various employment categories, 1975

Employment Category	Women		Men		Total numbers
	#	%	#	%	
Administration, management	22	26	62	74	84
Distribution	15	14	91	86	106
Support Staff	238	74	83	26	321
Film trades	31	16	166	84	197
Technical services	19	11	155	89	174

Even though all the categories are not fully comparable with current categories, we can see from comparing Table 5 with Table 4 that net improvements in the representation of women were achieved in the Distribution (or Information/Marketing) category (from 14% to 34%) and the Film trades (or Filmmakers) category (from 16% to 31%), but that practically no change occurred in the Administrative Support category (from 74% to 72%) and the Technical category (from 11% to 15%). The Administration, Management category is difficult to compare because it has no current equivalent.

If we compare the 1986 data with those of 1981, we find that the overall proportions are the same.

* NFB employment statistics provided by Personnel Division — not shown on tables.

TABLE 6
% Distribution of men and women in continuous positions per employment category, 1981

Employment Category	Women %	Men %
Senior Management	21	79
Filmmakers	29	71
Technical	16	84
Support Staff	65	35
Adm. Staff	52	48
Distribution	19	81

The only marked difference with 1986 was found in the Distribution category, where the proportion of women increased by 15% between 1981 and 1986 (Table 7).

While there was an appreciable increase of women in the Filmmakers category between 1975 and 1981 (15%), there has not been a comparable increase for the period from 1981 to 1986 (2%, and 8 fewer female filmmakers).

The representation of women in the Technical and Support Staff categories was virtually the same in 1986 as in 1975, but had increased by 19% in the Information/Marketing (Distribution) category.

Table 7 summarizes these comparisons.

TABLE 7
Comparison of the percentage of women in continuous positions for 1975, 1981 and 1986

Per Employment Category	1975 %	1981 %	1986 %
Management*	26*	21	22
Filmmakers	14	29	31
Scientific and Professional	—	—	57**
Technical	11	16	15
Support Staff	74	65	72
Adm. Staff	—	52	54
Information/Marketing (Distribution)	15	19	34

* This grouping does not refer exactly to the same positions in all years.
** There are only 7 positions in this category, of which women hold 4.

We then looked more closely at the Filmmakers category.

As of March 31, 1986, there were totals of 56 women and 112 men in filmmaking positions, or 33% and 66%, respectively. Tables 8 and 9 present the details of this category for 1986.

The positions included in these tables were examined as to the numbers of men and women in each.

TABLE 8
Distribution of women and men in continuous positions in the Filmmakers group on March 31, 1986

Position	Women		Men	
	#	% of total women	#	% of total men
Editor	14	25	16	14
Art director	1	2	3	3
Assistant cinematographer	1	2	6	5
Cinematographer	1	2	13	12
Illustrator	1	2	—	—
Assistant director	—	—	1	1
Script writer	1	2	1	1
Animator	3	5	—	—
Director	22	39	47	42
Associate producer	3	5	—	—
Post-production coordinator	1	2	1	1
Producer	8	14	24	21
Sub-total	56	100	112	100
Total #	168			

TABLE 9
% Breakdown by gender in the Filmmakers group on March 31, 1986

Position	Women %	Men %
Editor	46	54
Art director	25	75
Assistant cinematographer	12	88
Cinematographer	8	92
Illustrator	100	—
Assistant director	—	100
Script writer	50	50
Animator	100	—
Director	32	68
Associate producer	100	—
Post-production coordinator	50	50
Producer	25	75

The distribution of female and male filmmakers within the various positions in this category is relatively similar, except for the positions of cinematographer (12% of men and 2% of women), editor (25% of women and 14% of men), and producer (14% of women and 21% of men).

The distribution within each position, however (Table 9), shows differences and similarities much more clearly: thus, of 30 editors, 46% are women; of 14 cinematographers, only one, 8%, is a woman; of 7 assistant cinematographers, only one, 12%, is a woman; of 69 directors, 32% are women; and of 32 producers, 25% are women.

While we cannot say that there are no women in the various positions within the Filmmakers category, apart from the positions of editor, assistant director, illustrator, associate producer and post-production coordinator (the numbers involved in the last cases are very restricted), the proportion of men is clearly superior. It should also be stressed that women account for only one-third (33%) of personnel in the Filmmakers category.

Looking at the distribution of average salaries per employment category between men and women (Table 10), we noticed variations of $4,000 to $6,000 in favor of men in all categories except Support Staff.

Comparing these with the 1984 data, however, we found that the gap had decreased by about $1,000 in favor of women, except in Administrative Staff, where it increased, and Senior Management, where it decreased by about $3,000.

Table 10 presents these data.

TABLE 10
Variation in average salary ($) 1984 to 1986 according to gender (continuous positions)*

Employment Category	1984			1986		
	Women $	Men $	Var. M/W	Women $	Men $	Var. M/W
Senior management	53,953	61,049	7,096	64,250	68,133	3,883
Filmmakers	36,216	41,862	5,646	39,312	43,901	4,589
Technical	23,311	27,980	4,669	26,036	30,049	4,013
Support Staff	20,528	20,779	251	22,470	21,850	(620)
Adm. Staff	30,163	35,918	5,755	33,602	39,880	6,278
Information/Marketing	36,045	40,372	4,327	39,102	42,922	3,820

* The grouping per category is slightly different here to allow for comparison with 1984.

Regarding salaries for filmmakers, Table 11 shows that the average salary for men is superior to that of women in the positions of editor (by $2,332), director (by $6,671), producer (by $4,927), cinematographer (by $11,555) and post-production coordinator (by $4,594). In the last case, only two salaries are being compared.

The average women's salary was superior to men's in the positions of art director (by $643), assistant cinematographer (by $5,634) and script writer (by $2,235). These comparisons involve very few employees and, in the last case, a comparison of only two salaries.

TABLE 11
Average salaries of men and women March 31, 1986

Position	Women $	Men $	Variation M/W
Editor	37,712	40,044	2,332
Art director	45,235	44,592	(643)
Assistant cinematographer	36,739	31,105	(5,634)
Cinematographer	29,638	41,193	11,555
Illustrator	29,638	—	—
Assistant director	—	31,967	—
Script writer	37,835	35,600	(2,235)
Animator	31,798	—	—
Director	37,885	44,556	6,671
Associate producer	35,635	—	—
Post-production coordinator	32,106	36,700	4,594
Producer	40,714	45,641	4,927

Temporary positions of more than six months

To begin, we should recall that of 80 temporary positions of more than six months, 66% were held by women. Of this group 70% were Support Staff, 15% Filmmakers, 3% Technical, and 7% Administrative Staff.

With regard to the average salary of temporary employees of more than six months, we found a variation favoring men, except in the Support Staff category (Table 12).

TABLE 12
Distribution of average salary according to gender, February 28, 1986 (temporary positions of more than six months)

Employment Category	Men $	Women $	Variation M/W $
Management (Senior, Middle)	—	—	—
Filmmakers	33,105	26,404	6,701
Scientific and Professional	36,496	31,630	4,866
Technical	25,340	22,000	3,340
Support Staff	19,979	23,445	(3,466)
Adm. Staff	35,382	28,479	6,903
Information/Marketing*	—	37,910	—

* It should be noted that there was only one position of distribution officer of more than six months, and it is held by a woman.

The variations in the average salaries are significant: $6,701 for Filmmakers, $6,903 for Administrative Staff, $4,866 for Scientific and Professionals, and $3,466, this time in favor of women, for Support Staff.

Temporary positions of less than six months

The analysis of pertinent data in this employment category was of particular importance since the number of employees in it had increased over the last few years.

Table 13 compares the number of employees, the number of days worked and the average salary per day, according to gender, in each category for the period between March 31, 1985, and February 28, 1986.

The total numbers of male and female temporary employees of less than six months are similar (636 women and 627 men). The number of days worked was higher among women (25,352 days for women and 18,761 days for men), and the aggregate salary paid to women is slightly higher than that paid to men ($2,553,089 for women and $2,115,186 for men).

A comparison of the different employment categories shows that, except for secretaries, clerks and assistant filmmakers, the average salary per day for men is higher than the average salary per day for women. The differences are major in Filmmakers' occupations (excluding assistants) and Information Officers ($12 and $14 more a day for men), Scientific and Professional (men average $44 more per day), and Film Officers (men average $60 more per day). It should be noted that in the Scientific and Professional category, the comparison was between nurses and librarians, who are all women, and the position of engineer, which includes only one male employee.

It is interesting to note that there were about the same number of male and female filmmakers hired as employees of less than six months (246 women and 255 men) and that female filmmakers worked slightly more days (women: 10,214; men: 8,826) and hours (women: 81,446 hours; men: 70,139). This is in contrast with the number of female and male filmmakers in continuous positions (52 women and 114 men).

In the Support Staff category, we found a large majority of women and days worked by women in secretarial and clerical positions, and a large majority of men and hours worked by men in General Services positions. The difference in average salary per day between men and women in these categories varied in favor of women or men depending on whether we refer to one job or the other (16% in favor of women in secretarial and clerical and 11% to the advantage of men in General Services and Support).

In the technical category, women were more numerous among temporary employees of less than six months (40%), as opposed to coninuous employees (15%). The salary difference was relatively low ($6 average salary per day in favor of men).

TABLE 13*
Number of persons, number of days worked and average daily salary of temporary staff of less than six months, according to gender, per job category (March 31, 1985 to March 1, 1986)

Employment Category	Number of persons		Number of days		Average daily salary		Average hourly salary	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
Assistant Filmmakers	122	130	4,457.7	3,317.9	99	89	12.27	11.15
Filmmakers	124	125	5,756.5	5,508.0	145	157	18.35	19.78
Technical	156	233	4,817.0	5,860.3	98	105	12.29	12.94
Scientific and Professional	11	1	385.9	120.9	97	141	—	—
Support Staff	202	126	8,749.8	3,155.9	136	136	17.19	17.00
Adm. Staff	2	3	146.2	238.6	95	104	11.88	13.02
Information Officers	15	4	840.3	83.9	85	99	10.72	12.36
Film Officers	4	5	198.7	475.3	95	155	11.9	19.38
Total	636	627	25,352.1	18,760.8	100.7	112.75	12.61	14.09

* Details of data to be found on pages 28 and 29, tables 13a and 13b.

TABLE 13a
Temporary less than 6 months
Total for women — detail
March 31, 1985, to March 1, 1986

Employment Category	Number of persons	Number of periods worked	Aggregate Salary	Hours worked	Days
Asst. Filmmakers	122	185	440,122	35,845.0	4,457.7
Filmmakers	124	201	837,200	45,601.3	5,756.5
Technical	156	325	472,888	38,479.8	4,817.0
Scientific and Professional	11	65	37,446	3,087.3	385.9
Support Staff	202	435	660,586	69,999.4	8,749.8
Adm. Staff	2	4	13,888	1,169.5	146.2
Information Officers	15	31	72,032	6,720.8	840.3
Film Officers	4	5	18,927	1,590.0	198.7
Total	636	1,251	2,553.089	202,493.1	25,352.1

TABLE 13b
Temporary less than 6 months
Total for men — detail
March 31, 1985, to March 1, 1986

Employment Category	Number of persons	Number of periods worked	Aggregate salary	Hours worked	Days
Asst. Filmmakers	130	245	295,980	26,543.5	3,317.9
Filmmakers	125	203	862,242	43,595.8	5,508.0
Technical	233	530	612,767	47,358.0	5,860.3
Scientific and Professional	1	1	16,932	967.5	120.9
Support Staff	126	289	220,429	25,246.3	3,155.9
Adm. Staff	3	13	24,849	1,908.5	238.6
Information Officers	4	5	8,292	671.0	83.9
Film Officers	5	22	73,695	3,802.5	475.3
Total	627	1,308	2,115,186	150,093.1	18,760.8

Applications and appointments

The data on applications and appointments from October 1, 1985 to March 31, 1986 merely showed that there were few hirings during that period. Table 14 describes these operations according to the gender of applicants and appointees.

TABLE 14
Applications and appointments
from October 1, 1985, to March 1, 1986

Employment Category*	APPLICANTS				APPOINTEES			
	Men		Women		Men		Women	
	#	% of total	#	% of total	#	% of total	#	% of total
Management	2	100	—	—	1	100	—	—
Scientific and Professional	2	50	2	50	2	67	1	33
Adm. Staff	18	58	13	42	6	50	6	50
Technical	20	91	2	9	7	100	—	—
Marketing and Information	6	67	3	33	2	67	1	33
Support Staff	10	14	59	86	3	12	22	88
Total	58	42	79	58	21	41	30	59

* Categories as described in the collective agreements.

The general observation inferred from these data was that there was no significant disparity between the number of male and female applicants or appointees. In the Administrative Staff category there was even a slight discrepancy favoring women in the ratio of appointees to applicants (42% of the applicants were women, as were 50% of the appointees). In the Scientific and Professional category, figures were too low to draw any conclusion.

This table does not reveal any sexual discrimination in appointments to positions. It should be noted, however, that there was a disproportionate number of men in the ratio of appointees to applicants for the Technical category (91% of applicants were men, as were 100% of the appointees). It is obvious that, failing specific interventions, this employment category will continue to be male-dominated.

The same comment could be made about the female predominance in the Support Staff category.

B. CONTRACTS GRANTED BY THE NFB

The data concerning contracts granted by the NFB were compiled per occupational grouping according to the number of women or men involved and, where this was not feasible, according to the number of companies and to the total dollar amount. These data appear in Table 15.

TABLE 15
Number and amounts of contracts awarded by NFB to women, men, and companies from December 21, 1984, to January 28, 1986

Employment Category	Women		Men		Company	
	#	$	#	$	#	$
Filmmakers	269	1,308,225	482	2,216,630	319	1,358,850
Researchers	149	540,578	133	393,986	34	124,257
Consultants	164	220,640	246	503,750	44	195,019
Technicians	1	92	40	38,116	50	211,151
Support Staff:						
Secretarial	22	9,597	—	—	—	—
General services	—	—	5	703	2	2,840
Adm. Staff:						
Administration	18	27,581	12	20,750	18	63,169
Systems	—	—	10	16,099	—	—
Info. Officers	81	175,826	72	91,221	5	1,803
Film Officers	5	5,680	8	4,832	—	—
Artists	476	436,202	807	878,327	11	138,926
Total	1,185	2,724,421	1,815	4,164,414	483	2,096,015

This table shows that the total amount contracted to men was almost double that contracted to women. We should add that the contracts granted to companies could, by and large, be classified as "male" because the type of services supplied by these companies is often related to technical or camera services that are clearly dominated by men.

A closer look at the various employment categories will show that in the Filmmakers category, the proportion of contracts given to men (taking into account the preceding remark) was about two-thirds as many as those given to women, both in number and dollars. This was also true of consultants, of which there were virtually no women. Female technicians working on a temporary basis were brought in as temporary employees, not on contract. This trend was even more pronounced in Technical Services.

Women had the edge, however, in the categories of Research and Information Agents. In the Artists category, the disproportion in favor of men was considerable. This was partly due to the small proportion of female musicians and composers, but it also seems to be a general phenomenon.

The whole of these data suggest some action should be taken to correct the situation in the areas specified.

C. NFB FILM PRODUCTION FOR THE YEARS 1984-1985 AND 1985-1986

The analysis of data relating to NFB films in production, as to whether the film was being produced and directed by one or a group of women, or by one or a group of men, produced by a woman or by a man, or directed by a woman or by a man, was at once revealing and useful for identifying sensitive areas.

Films produced by women or by men

Of all the films in production at the NFB, 22% were produced by women in 1984-1985 and 22% in 1985-1986. These percentages speak for themselves: the vast majority of NFB films were produced by men. Let us remember that there are 24 male producers at the NFB and only 8 female producers, or one-third.

Table 16 shows the high number of films with male producers over those with female ones. This is true for all types of films and in particular for fiction films, which account for a significant portion of production. For multi-media and documentary films, where women more often appear as producers, it is of note that the percentage of films produced by women is still considerably lower than that produced by men.

TABLE 16
NFB Films in production
% Breakdown of total number of films
According to the gender of the producer

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	2	9	11	55	2	9	11	48
Documentary	10	52	38	190	14	62	38	166
Fiction	1	6	14	67	1	6	13	58
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	—	2
Multi-media	8	42	12	61	4	17	10	42
Vignette	—	—	2	11	1	4	5	23
Sub-total	22	109	78	387	22	98	78	339
Total # of films in production	496				437			

Table 17, which breaks down total NFB film production according to the gender of the producer within film categories, shows the high percentage of films produced by men in all categories.

TABLE 17
NFB Films in production
% Breakdown within film categories
according to the gender of the producer

Type of film	1984-1985			1985-1986		
	Women %	Men %	Total #	Women %	Men %	Total #
Animation	14	86	64	16	84	57
Documentary	21	79	242	27	73	228
Fiction	8	92	73	9	91	64
Short Fiction	—	100	3	—	100	2
Multi-media	41	59	103	29	71	59
Vignette	—	100	11	15	85	27

Likewise, an examination of the budgets revealed a very substantial gap between the total funds allocated for films with female producers and those with male ones. Table 18 presents these data.

TABLE 18
NFB Films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the producer

1984-1985		1985-1986	
Women	Men	Women	Men
17%	83%	19%	81%
4,570,000 $	22,888,000 $	6,150,000 $	25,509,000 $

For 1984-1985, films with female producers represented 17% of the budget; for 1985-1986, they represented 19%.

A separate examination of the English and French program branches revealed that the largest percentage of films produced by women — almost all documentary and multi-media films — were produced on the English side. Tables 19 and 20 present these data.

TABLE 19
English Program Branch
% Breakdown of total number of films in production according to the gender of the producer

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	2	9	6	25	3	9	6	20
Documentary	13	51	35	140	18	61	31	106
Fiction	1	5	13	51	2	6	14	49
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-media	11	42	15	61	5	17	12	42
Vignette	—	—	3	11	1	4	7	23
Sub-total	27	107	73	291	29	97	71	242
Total # films in production	398				339			

TABLE 20
French Program Branch
% Breakdown of total number of films in production according to the gender of the producer

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	—	—	31	30	—	—	29	28
Documentary	1	1	51	50	1	1	61	60
Fiction	1	1	16	16	—	—	9	9
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
Sub-total	2	2	98	96	1	1	99	97
Total # films in production	98				98			

Likewise, an examination of budget distribution according to the gender of the producer in the English and French program branches showed the small proportion of budgets allotted to female producers, particularly in the French section (Tables 21 and 22).

TABLE 21
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the producer

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women %	Men %	Women %	Men %
Animation	2	6	2	4
Documentary	13	47	14	37
Fiction	5	15	8	21
Short Fiction	—	8	—	11
Multi-media	—	3	1	2
Vignette	—	1	—	—
For all types	21	79	25	75
Total $'s allocated	18,666,000		23,152,000*	

* The increase in funding for the English Program Branch is accounted for by the production of a special project for Expo 86 (*Transitions*), which was fully sponsored.

TABLE 22
French Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the producer

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women %	Men %	Women %	Men %
Animation	—	14	—	16
Documentary	6	52	3	60
Fiction	2	27	—	21
Short Fiction	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
For all types	7	93	3	97
Total $'s allocated	8,792,000		8,506,000	

The same detailed data per studio in both the English and French program branches revealed areas where the absence of women is more glaring. On the English side, Studios B and C and the Ontario Regional Centre offered remarkably few films produced by women. Also of note is the absence of male producers in Studio D and the Women's Film Program (see Table 23).

As for the French Program Branch, although the relatively small number of films produced made comparison difficult, there were no films produced by women in four out of six studios or regional offices (see Table 24).

Tables 25 and 26, which break down the allocation of budgets, reveal the same characteristics.

The obvious conclusions are that women are weakly represented as producers at the NFB, both in the number of films produced and in the budget share allotted them. Female producers are to be found, although unevenly, in animation, documentary and multi-media films, for the most part.

TABLE 23
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films per studio according to the gender of the producer

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	29	61	24	57	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	4	—	5	—	—	34	—	32	—	87	—	85
Fiction	—	—	—	—	3	63	2	66	—	8	—	8
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	14	—	—	—	—	—	3	—	4
For all types	32	68	29	71	3	97	2	98	—	100	—	100
Total # of films in production	28		21		62		50		63		48	

TABLE 23 (cont'd)
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films per studio according to the gender of the producer

Type of film	Studio D				Federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	92	4	78	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	41	59	28	70
Vignette	—	—	11	—	—	—	—	—	—	—	—	2
For all types	96	4	100	—	100	—	100	—	41	59	28	72
Total # of films in production	25		37		12		10		103		60	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	6	2	5	—	13	—	11	—	—	—	—
Documentary	29	57	26	40	13	75	28	56	—	89	—	56
Fiction	—	3	—	5	—	—	6	—	—	11	—	44
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	6	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	29	71	28	72	13	88	33	67	—	100	—	100
Total # of films in production	35		43		16		18		9		9	

Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	19	—	17	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	43	—	35	14	52	13	50	—	100	75	25
Fiction	14	5	13	9	—	19	—	25	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	10	—	6	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	19	—	26	—	5	—	6	—	—	—	—
For all types	14	86	13	87	14	86	13	87	—	100	75	25
Total # of films in production	21		23		21		16		3		4	

TABLE 24
French Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films per studio according to the gender of the producer

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	100	—	100	—	7	—	8	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	4	89	4	88	—	54	—	64
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	8	38	—	36
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	—	100	—	100	4	96	4	96	8	92	—	100
Total # of films in production	28		26		27		25		13		11	

Type of film	Studio D				East Region				West Region			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	75	—	82	—	83	—	87	—	25	—	88
Fiction	—	25	—	18	—	17	—	13	—	75	—	12
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100
Total # of films in production	16		11		6		8		8		17	

TABLE 25
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the producer

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	22	61	28	55	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	15	—	13	—	—	44	—	29	—	66	—	56
Fiction	—	—	—	—	18	38	—	71	—	10	—	9
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	—	36
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	2	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	37	63	41	59	18	82	—	100	—	100	—	100
Total $'s allocated	1,328,000		1,320,000		4,480,000		4,607,000		5,503,000		6,873,000	

Type of film	Studio D				Federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	96	1	92	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	33	67	29	71
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	99	1	100	—	100	—	100	—	33	67	29	71
Total $'s allocated	1,289,000		2,007,000		508,000		781,000		976,000		777,000	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	10	2	2	—	6	—	1	—	—	—	—
Documentary	24	58	8	81	18	76	20	65	—	84	—	45
Fiction	—	1	—	5	—	—	14	—	—	16	—	55
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	24	76	10	90	18	82	34	66	—	100	—	100
Total $'s allocated	1,016,000		1,963,000		607,000		702,000		1,092,000		1,070,000	

TABLE 25 (cont'd)
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the producer

Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	26	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	43	—	14	9	57	17	51	11	89	47	53
Fiction	7	1	73	6	—	26	—	27	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	7	—	5	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	23	—	2	—	1	—	—	—	—	—	—
For all types	7	93	73	27	9	91	17	83	11	89	47	53
Total $'s allocated	623,000		2,348,000		912,000		625,000		328,000		79,000	

TABLE 26
French Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the producer

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	100	—	100	—	1	—	5	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	18	80	13	82	—	53	—	41
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	7	40	—	59
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	—	100	—	100	18	81	13	87	7	93	—	100
Total $'s allocated	1,177,000		1,255,000		2,657,000		2,158,000		1,882,000		2,317,000	

Type of film	Studio D				East Region				West Region			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	61	—	79	—	94	—	92	—	5	—	81
Fiction	—	39	—	21	—	6	—	8	—	95	—	19
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100
Total $'s allocated	1,222,000		1,034,000		684,000		1,135,000		1,170,000		607,000	

Films directed by women or by men

In 1984-1985 and 1985-1986, women directed 35% and 39% of NFB films, respectively. This represents one-third of the total of films in all categories, which is considerably superior to the percentage of films produced by women.

As with production, we noted a concentration of documentary and multi-media films directed by women. Male directors are found in all types of films (leaving aside the short-feature and vignette categories, whose numbers are insignificant), with concentrations in documentary and fiction films, followed by animation and multi-media films. Table 27 lays out this information.

As for the entire body of films directed in 1984-1985 and 1985-1986, the percentages of note (Table 27) are in documentary films directed by men (32% for both years) and fiction films directed by men (13% and 11%); documentaries directed by women (17% and 20%) and multi-media films directed by women (13% and 9%).

TABLE 27
NFB films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	3	16	10	48	4	17	9	40
Documentary	17	82	32	160	20	88	32	140
Fiction	2	11	13	62	4	17	11	47
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	—	2
Multi-media	13	62	8	41	9	40	4	19
Vignette	1	4	1	7	2	9	4	18
For all types	35	175	65	321	39	171	61	266
Total # of films in production	496				437			

As to the breakdown of films directed by women or by men in each film type, once again we see, in Table 28, the predominance of male-directed films in all types except multi-media, where the proportion is reversed by a small margin. It is notable that documentary films directed by women accounted for one-third of this film type; animation films directed by women a quarter; and that the percentage of fiction films directed by women increased by 12% between 1984-1985 and 1985-1986.

TABLE 28
English Program Branch films in production
% Breakdown within film categories
according to the gender of the director

Type of film	1984-1985			1985-1986		
	Women	Men	Total	Women	Men	Total
	%	%	#	%	%	#
Animation	25	75	64	30	70	57
Documentary	34	66	242	39	61	228
Fiction	15	85	73	27	73	64
Short Fiction	—	100	3	—	100	2
Multi-media	60	40	103	68	32	59
Vignette	36	64	11	33	67	27

In comparing the English and French program branches, one fact stood out: the percentage of films directed by women was greater on the English side (18% more in 1984-1985 and 23% more in 1985-1986) (Tables 29 and 30).

The larger proportion of films directed by women on the English side is explained primarily by the fact that nearly all multi-media films are produced by the English Program Branch (16% and 12% on the English side and none on the French side). It should also be noted that a slightly larger proportion of animation films are directed by women in the French Program Branch than in the English Program Branch. Percentages in documentary are higher on the English side (17% and 22% versus 14% on the French side for both years). As for fiction films, percentages were low for both branches (3% and 5% for the English Program Branch and 1% for both years for the French Program Branch).

TABLE 29
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	3	10	6	24	3	11	5	18
Documentary	17	68	31	123	22	74	27	93
Fiction	3	10	12	46	5	16	12	39
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-media	16	62	10	41	12	40	6	19
Vignette	1	4	2	7	3	9	5	18
For all types	39	154	61	244	44	150	56	189
Total # of films in production	398				339			

TABLE 30
French Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	6	6	24	24	6	6	22	22
Documentary	14	14	38	37	14	14	48	47
Fiction	1	1	16	16	1	1	8	8
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	21	21	79	77	21	21	79	77
Total # of films in production	98				98			

Table 31 shows the breakdown of budgets according to the gender of the director. We can see that the percentages of resources allocated to women were 28% and 33% of the totals. This is lower than the percentage of films directed by women.

TABLE 31
NFB films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the director

1984-1985		1985-1986	
Women	Men	Women	Men
28%	72%	33%	67%
$7,576,000	$19,883,000	$10,519,000	$21,139,000

Tables 32 and 33 show budget breakdowns in the English and French program branches. The results are similar to those seen in the tables showing numbers of films directed. The overriding observation is that women are in a minority position in film direction at the NFB.

Tables 34 to 37, which break down film production and budgets allocated per studio, reveal the different place occupied by female directors in the various studios. These observations will be useful in designing action for change.

TABLE 32
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the director

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women %	Men %	Women %	Men %
Animation	2	5	2	4
Documentary	22	38	22	28
Fiction	3	16	10	20
Short Fiction	—	8	—	11
Multi-media	3	2	2	1
Vignette	—	1	1	—
For all types	30	70	36	64
Total $'s allocated	18,666,000		23,152,000	

TABLE 33
French Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated
according to the gender of the director

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women %	Men %	Women %	Men %
Animation	2	12	3	13
Documentary	16	41	17	46
Fiction	4	24	7	14
Short Fiction	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
For all types	23	77	27	73
Total $'s allocated	8,792,000		8,506,000	

TABLE 34
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films within each studio
according to the gender of the director

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	18	71	14	67	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	4	—	5	3	31	2	30	14	73	19	67
Fiction	—	—	—	—	10	56	22	46	—	8	—	8
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	7	—	10	5	—	—	—	—	—	3	—	4
For all types	25	50	24	76	13	87	24	76	14	86	19	81
Total # of films	28		21		62		50		63		48	

TABLE 34 (cont'd)
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films within each studio according to the gender of the director

Type of film	Studio D				federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	92	4	78	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	60	40	67	32
Vignette	—	—	11	—	—	—	—	—	—	—	2	—
For all types	96	4	100	—	100	—	100	—	60	40	69	32
Total # of films	25		37		103		60		12		10	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	3	5	2	13	—	11	—	—	—	—	—
Documentary	34	51	30	35	13	75	17	67	22	67	22	33
Fiction	—	3	—	5	—	—	—	6	—	11	—	44
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	6	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	37	63	35	65	25	75	28	72	22	78	22	78
Total # of films in production	35		43		16		18		9		9	

Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	5	14	4	13	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	10	33	9	26	14	52	19	44	33	67	50	50
Fiction	10	10	9	13	10	10	13	13	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	10	—	6	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	5	14	4	22	5	—	6	—	—	—	—	—
For all types	29	71	26	74	29	71	38	63	33	67	50	50
Total # of films in production	21		23		21		16		3		4	

TABLE 35
French Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films within each studio according to the gender of the director

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	21	79	23	77	—	7	—	8	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	15	78	8	84	23	31	27	36
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	8	38	9	27
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	21	79	23	77	15	85	8	92	31	69	36	64
Total # of films in production	28		26		27		25		13		11	

Type of film	Studio D				East Region				West Region			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	19	56	36	45	33	50	38	50	25	—	12	76
Fiction	—	25	—	18	—	17	—	13	—	75	—	12
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	19	81	36	64	33	67	38	63	25	75	12	88
Total # of films in production	16		11		6		8		8		17	

TABLE 36
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the director

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	16	67	20	63	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	15	—	13	2	42	4	24	26	40	19	37
Fiction	—	—	—	—	6	50	20	52	—	10	—	9
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	—	36
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	2	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	19	81	24	76	8	92	24	76	26	74	19	81
Total $'s allocated	1,328,000		1,320,000		4,480,000		4,607,000		5,503,000		6,873,000	

TABLE 36 (cont'd)
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the director

Type of film	Studio D				Federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	95	2	92	—	100	—	100	—	—	—	—	1
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	59	41	56	44
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	98	2	100	—	100	—	100	—	59	41	56	44
Total $'s allocated	1,289,000		2,007,000		976,000		777,000		508,000		781,000	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	7	2	2	2	6	—	1	—	—	—	—	—
Documentary	26	56	27	63	3	91	13	72	24	60	9	36
Fiction	—	1	—	5	—	—	—	14	—	16	—	55
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	34	66	29	71	9	91	14	86	24	76	9	91
Total $'s allocated	1,016,000		1,963,000		607,000		702,000		1,092,000		1,070,000	

Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	22	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	16	27	6	8	12	54	17	51	14	86	6	94
Fiction	6	3	53	26	25	1	4	23	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	7	—	5	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	5	18	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
For all types	30	70	60	40	38	62	21	79	14	86	6	94
Total $'s allocated	628,000		2,348,000		912,000		625,000		328,000		79,000	

TABLE 37
French Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to the gender of the director

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	16	84	22	78	—	1	—	5	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	15	83	7	88	24	29	26	15
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	18	29	24	35
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	16	84	22	78	15	85	7	93	42	58	51	49
Total $'s allocated	1,177,000		1,255,000		2,657,000		2,158,000		1,882,000		2,317,000	

Type of film	Studio D				East Region				West Region			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	19	43	31	48	46	48	21	71	4	—	20	61
Fiction	—	39	—	21	—	6	—	8	—	96	—	19
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	19	81	32	68	46	54	22	78	4	96	20	80
Total $'s allocated	1,222,000		1,034,000		684,000		1,135,000		1,170,000		607,000	

Films produced and directed by women or by men

In examining films produced and directed by people of the same gender, which form 71% and 81% of NFB productions for 1984-1985 and 1985-1986, it became readily apparent that it is quite exceptional to find films both produced and directed by women, though it is fairly common to find men in both capacities. In fact, only 20% of films in 1984-1985 and 16% in 1985-1986 were both produced and directed by women. Moreover, this combination is more likely to be found among women for documentary and multi-media films, while it occurs for all types of films among men (Table 38).

TABLE 38
NFB Films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the producer and the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	1	4	12	43	2	6	11	37
Documentary	13	46	43	154	17	56	42	134
Fiction	1	2	16	58	1	3	14	44
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-media	6	20	5	19	2	8	3	10
Vignette	—	—	2	7	1	4	6	18
Sub-total	20	72	80	284	24	77	76	245
Total # of films in production	356				322			

TABLE 39
English Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the producer and the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	1	4	7	19	2	6	6	15
Documentary	16	46	42	118	23	56	36	88
Fiction	1	2	15	43	1	3	15	36
Short Fiction	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-media	7	20	7	19	3	8	4	10
Vignette	—	—	2	7	2	4	7	18
Sub-total	26	72	74	209	31	77	69	169
Total # of films in production	281				246			

As may be seen in Table 40, these data did not show any films both produced and directed by women in the French Program Branch. Thus our comments apply only to the English Program Branch.

TABLE 40
French Program Branch films in production
% Breakdown of total number of films according to the gender of the producer and the director

Type of film	1984-1985				1985-1986			
	Women		Men		Women		Men	
	%	#	%	#	%	#	%	#
Animation	—	—	32	24	—	—	29	22
Documentary	—	—	48	36	—	—	61	46
Fiction	—	—	20	15	—	—	11	8
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	—	—	100	75	—	—	100	76
Total # of films in production	75				76			

Table 41 describes English Program studios where films were both produced and directed by persons of the same gender. This table indicates that most of the films produced and directed by women originated in Studio D (23 in 1984-1985, and 37 in 1985-1986) and the multi-media studio (20 in 1984-1985, and 8 in 1985-1986), as well as the Federal Women's Film Program (12 and 10, respectively), over the two-year period.

TABLE 41
English Program Branch films in production
Number of films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Animation	3	15	2	11	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	—	19	—	15	—	46	—	32
Fiction	—	—	—	—	—	33	—	22	—	5	—	4
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	1	—	—	—	—	—	2	—	2
For all types	3	15	2	12	—	52	—	37	—	54	—	39
Total # of films	18		14		52		37		54		39	

TABLE 41 (cont'd)
NFB Films in production
% Breakdown of funds allocated to films according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	Studio D				Federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Animation	1	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	22	—	29	—	12	—	10	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	20	19	8	10
Vignette	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	23	—	37	—	12	—	10	—	20	19	8	10
Total # of films	23		37		12		10		39		18	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Animation	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	10	18	11	15	—	10	2	9	—	6	—	3
Fiction	—	1	—	2	—	—	—	—	—	1	—	4
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	2	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	10	22	12	28	—	10	2	9	—	7	—	7
Total # of films	32		40		10		11		7		7	

Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Animation	—	3	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	7	—	6	—	—	—	—	—	2	2	1
Fiction	2	1	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	3	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	2	14	2	16	—	—	—	—	—	2	2	1
Total # of films	16		18		—		—		2		3	

The analyses of budgets (Table 42) allocated to films produced and directed by women or by men shows the larger proportion going to men.

TABLE 42
NFB Films in production
% Breakdown of funds allocated to films according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

1984-1985		1985-1986	
Women	Men	Women	Men
12%	88%	19%	81%
$2,403,000	$17,716,000	$4,637,000	$19,627,000

Comparing Tables 38 and 42, we noted that the percentages of films both produced and directed by women (20% and 24%) were higher than the percentages of the resources allocated to them (12% and 19%).

Tables 43 and 44 present the percentage of budgets allocated to films produced and directed by women or by men per film type in the English and French program branches. In both branches, the largest proportion of the budget went to documentary films produced and directed by men. In the English Program Branch, we noted that the highest percentages (though small) for films both produced and directed by women (14% and 16% of the total budget for 1984-1985 and 1985-1986) were in documentaries. It is to be noted, however, that Studio D and the Federal Women's Film Program account largely for these percentages. As noted above, there were no films both produced and directed by women in the French Program Branch.

TABLE 43
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women %	Men %	Women %	Men %
Animation	1	7	2	5
Documentary	15	48	16	34
Fiction	—	16	7	21
Short Fiction	—	10	—	14
Multi-media	1	1	—	1
Vignette	—	1	—	—
For all types	17	83	25	75
Total $'s allocated	$13,936,000		$18,318,000	

TABLE 44
French Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	1984-1985		1985-1986	
	Women	Men	Women	Men
	%	%	%	%
Animation	—	17	—	18
Documentary	—	51	—	61
Fiction	—	33	—	21
Short Fiction	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
For all types	—	100	—	100
Total $'s allocated	$6,183,000		$5,946,000	

Finally, Table 45 presents the breakdown of budgets per studio of films produced and directed by women in the English Program Branch. Once again, the combination of female producer and director was found mostly in Studios D and G and in the Federal Women's Film Program. The combination of male producer and director was found throughout, except in Studio D and the Federal Women's Film Program.

TABLE 45
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	18	82	24	76	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	—	—	—	—	57	—	32	—	53	—	46
Fiction	—	—	—	—	—	43	—	68	—	14	—	10
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	33	—	44
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	18	82	24	76	—	100	—	100	—	100	—	100
Total $'s allocated	917,000		889,000		3,327,000		3,498,000		4,070,000		5,586,000	

TABLE 45 (cont'd)
English Program Branch films in production
% Breakdown of funds allocated to each studio according to films both *produced and directed* by persons of the same gender

Type of film	Studio D				Federal Women's Film Program				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	97	—	92	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	38	62	18	82
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	100	—	100	—	100	—	100	—	38	62	18	82
Total $'s allocated	1,249,000		2,007,000		508,000		781,000		315,000		183,000	

Type of film	Pacific Studio				Atlantic Studio				Ontario Studio			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	3	3	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	27	61	10	77	—	100	11	89	—	79	—	40
Fiction	—	1	—	6	—	—	—	—	—	21	—	60
Short Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	27	73	13	87	—	100	11	89	—	100	—	100
Total $'s allocated	920,000		1,593,000		449,000		463,000		828,000		975,000	

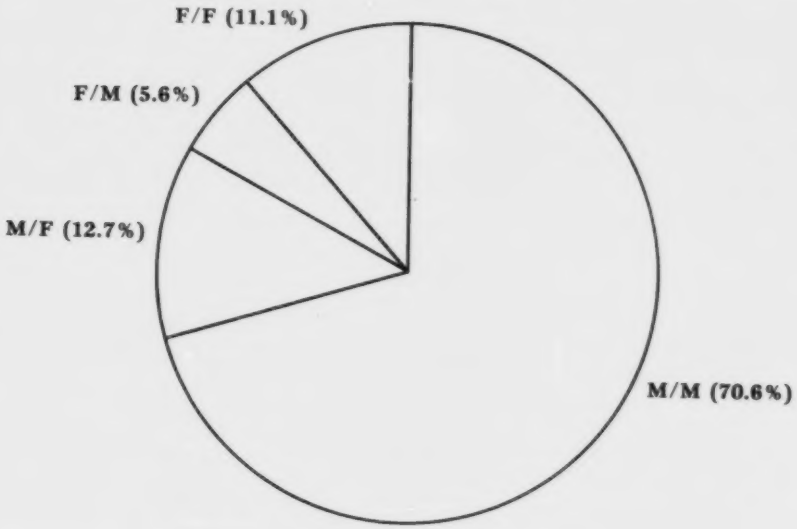
Type of film	Prairie Studio				North-West Studio				Director's Office			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	30	—	7	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentary	—	37	—	11	12	76	18	53	—	100	11	89
Fiction	8	1	73	8	—	1	—	24	—	—	—	—
Short Fiction	—	—	—	—	—	10	—	5	—	—	—	—
Multi-media	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	24	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
For all types	8	92	73	27	12	88	18	82	—	100	11	89
Total $'s allocated	465,000		1,695,000		642,000		597,000		247,000		47,000	

Different types of films according to the gender of the producers and directors

The analysis of the production and direction of the various types of films at the NFB according to allocated resources and to the gender of the person directing or producing the films again showed the predominance of male producers and directors. It is also clear that men are in the majority in positions related to each type of film, except multi-media films.

Also, in animation, 71% of the budgets allocated were for films produced and directed by men (Graph 1), compared with 11% for women. In total, 24% of the budget for animation films was allocated to films directed by women, and 17% to films produced by women.

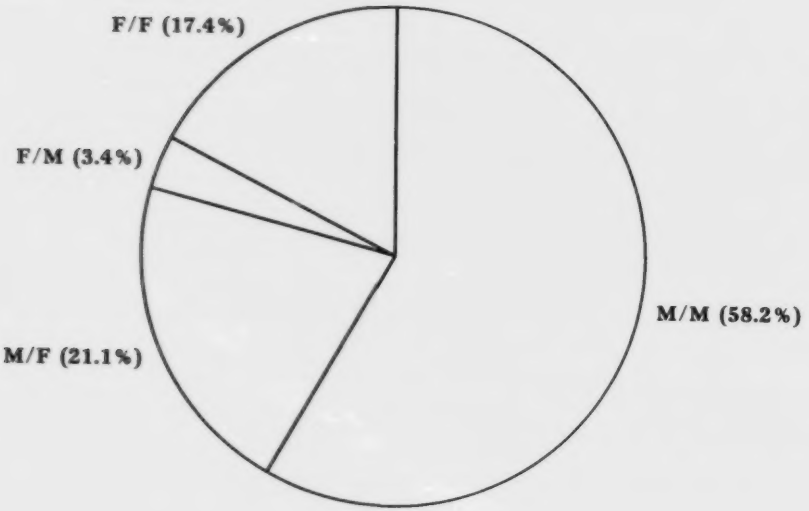
GRAPH 1 — TOTAL NFB
% ANIMATION 1985-1986



F/F = produced by women, directed by women
M/F = produced by men, directed by women
F/M = produced by women, directed by men
M/M = produced by men, directed by men

In documentary films, which represent 51% of the total budget, over half the budget went to films produced and directed by men (Graph 2), whereas 17% went to films produced and directed by women. Thirty-nine percent of documentary film budgets went to female directors and 61% to male directors; 21% to female producers and 79% to male producers.

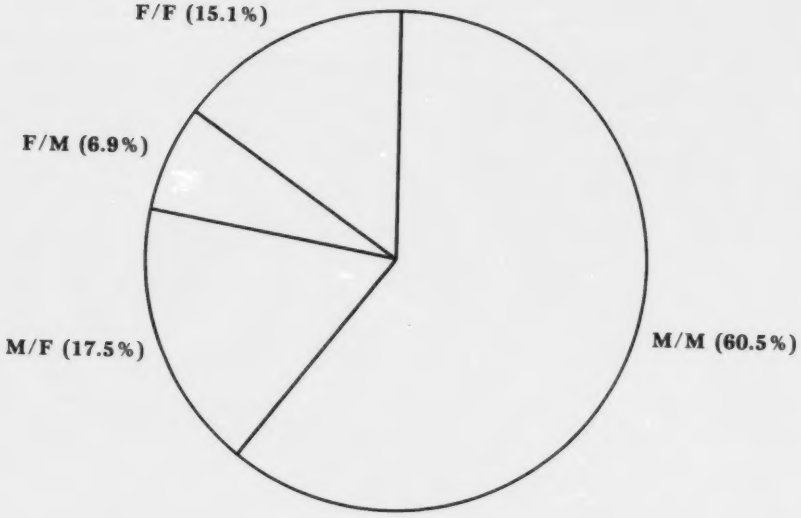
GRAPH 2 — TOTAL NFB
% DOCUMENTARIES 1985-1986



Sixty percent of the budget allocated to fiction films went to films produced and directed by men, against 15% for fiction films produced and directed by women (Graph 3).

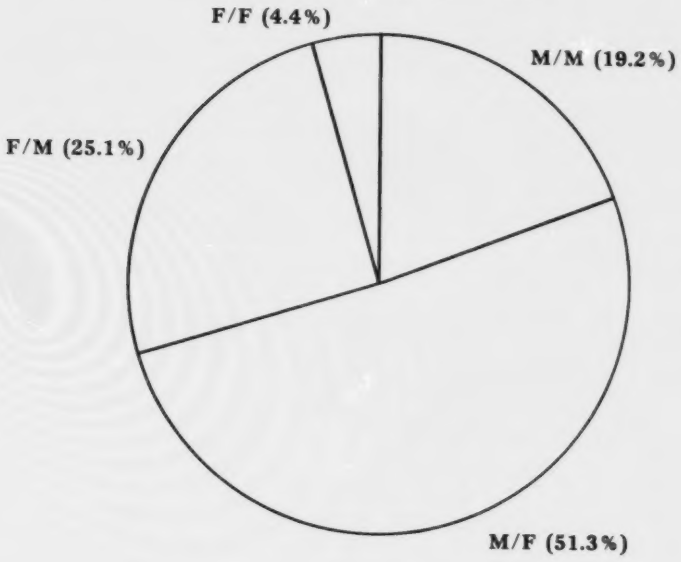
In total, 33% of the budget for fiction films was allocated to films directed by women, and 67% to films directed by men; 22% of the budget was allocated to films produced by women, and 78% to films produced by men.

GRAPH 3 — TOTAL NFB
% FICTION 1985-1986



Finally, a majority (56%) of the multi-media films were directed by women, and 29% were produced by women. However, men remain in the majority as producers of multi-media films (79%) (Graph 4).

GRAPH 4 — TOTAL NFB
% MUTLI-MEDIA 1985-1986



We then looked separately at the English and French program branches.

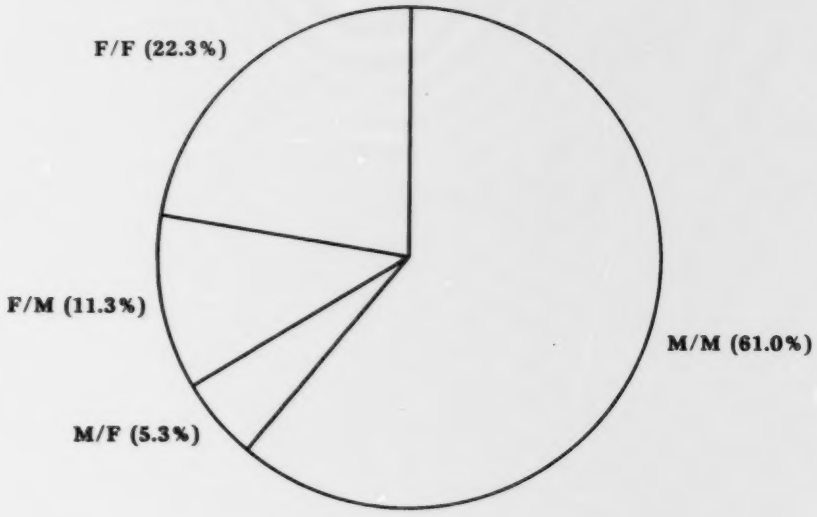
Animation films

Graphs 5 and 6 below show the share of budgets allotted to animation films with female producer and director, male producer and director, male producer and female director and female producer and male director.

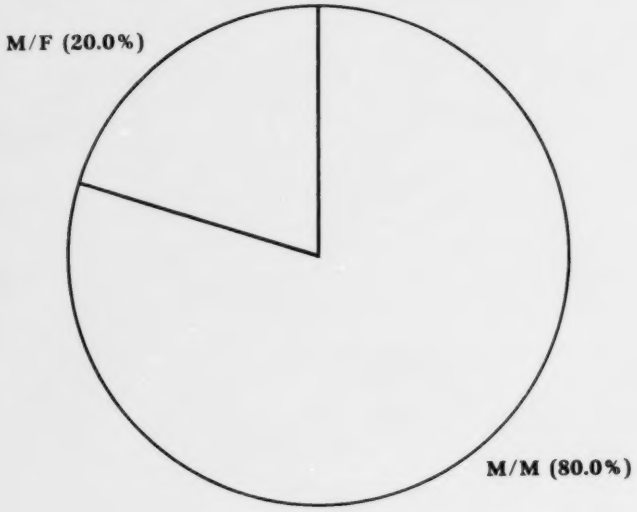
The lion's share of budgets was allotted to films both produced and directed by men (61% in the English Program Branch; 80% in the French). Twenty-two percent of the budget for animation films on the English side was allotted to films produced and directed by women; there were no animation films produced and directed by women on the French side. Five percent of the animation budget in the English Program Branch was allotted to films produced by men and directed by women; 20% in the French Program Branch. Eleven percent of the budget for animation films in the English Program Branch was allotted to films produced by women and directed by men; there was no such configuration on the French side.

Twenty-eight percent of the animation budget in the English Program Branch was therefore allocated to films directed by women, and 20% of the budget in the French Program Branch.

GRAPH 5 — ENGLISH PROGRAM BRANCH
% ANIMATION 1985-1986



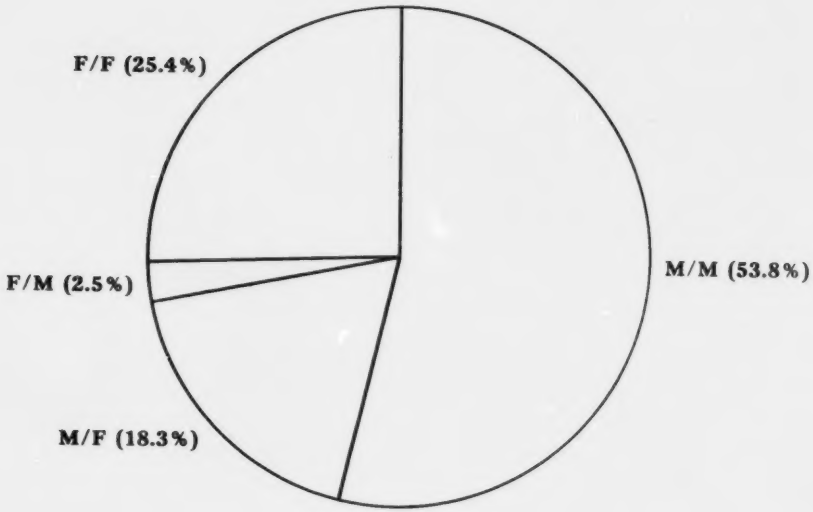
GRAPH 6 — FRENCH PROGRAM BRANCH
% ANIMATION 1985-1986



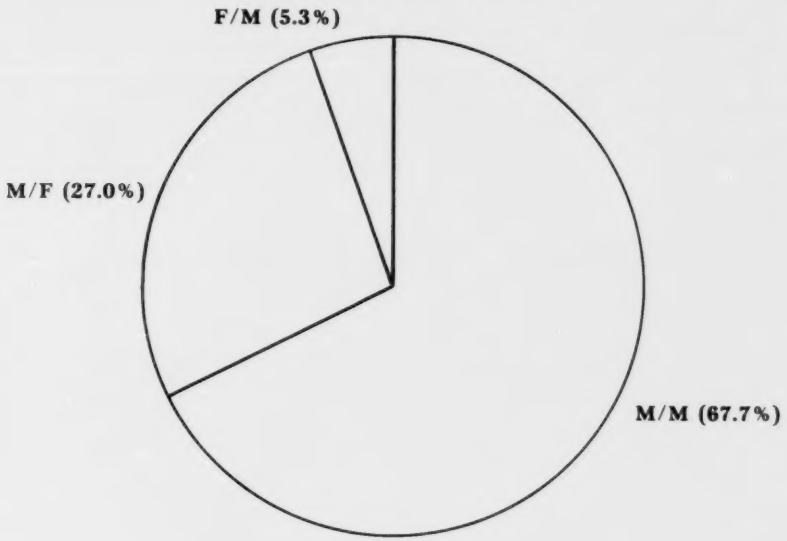
Documentaries

Here again, the largest part of budgets went to films produced and directed by men (Graphs 7 and 8). This was true of both the English (54%) and French (68%) program branches. Two percent of the documentaries in the English Program Branch were produced by a woman and directed by a man, and 5% in the French Program Branch. In the English Program Branch, 18% of the budget went to films produced by a man and directed by a woman, compared to 27% in the French Program Branch. Twenty-five percent of the budget for documentary films in the English Program Branch was allocated to films produced and directed by women; there were none on the French side. Forty-four percent of the budget for documentary films was given to films directed by women in the English Program Branch and 27% in the French Program Branch.

GRAPH 7 — ENGLISH PROGRAM BRANCH
% DOCUMENTARIES 1985-1986



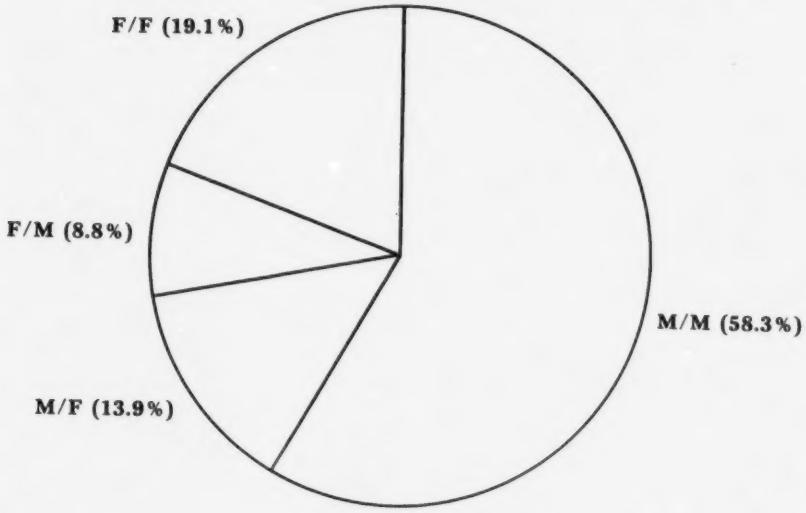
GRAPH 8 — FRENCH PROGRAM BRANCH
% DOCUMENTARIES 1985-1986



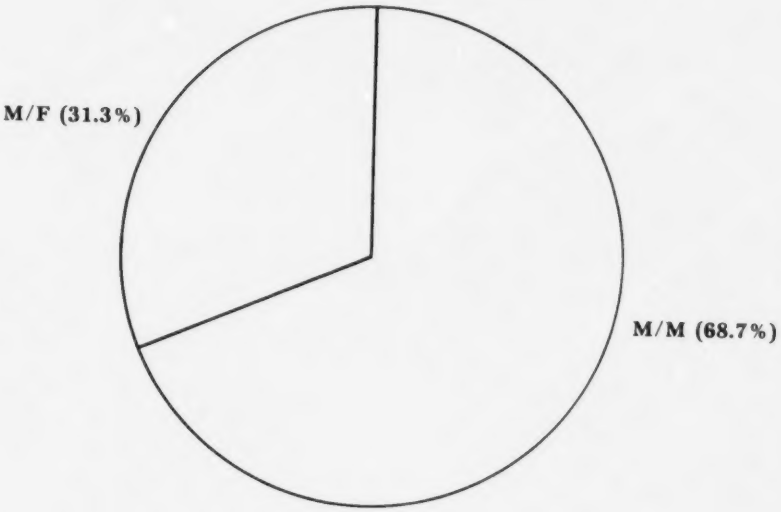
Fiction films

As can be seen from Graphs 9 and 10, the largest share of the budget for fiction films went to films produced and directed by men (58% in the English Program Branch; 69% in the French Program Branch). The remainder in the French Program Branch, 31%, was allocated to films produced by men and directed by women. In the English Program Branch, only 19% of resources were allotted to films produced and directed by women, and 9% to films produced by women and directed by men. In the English Program Branch, 33% of the budget for fiction films was allocated to films directed by women, compared to 31% in the French Program Branch.

GRAPH 9 — ENGLISH PROGRAM BRANCH
% FICTION 1985-1986



GRAPH 10 — FRENCH PROGRAM BRANCH
% FICTION 1985-1986

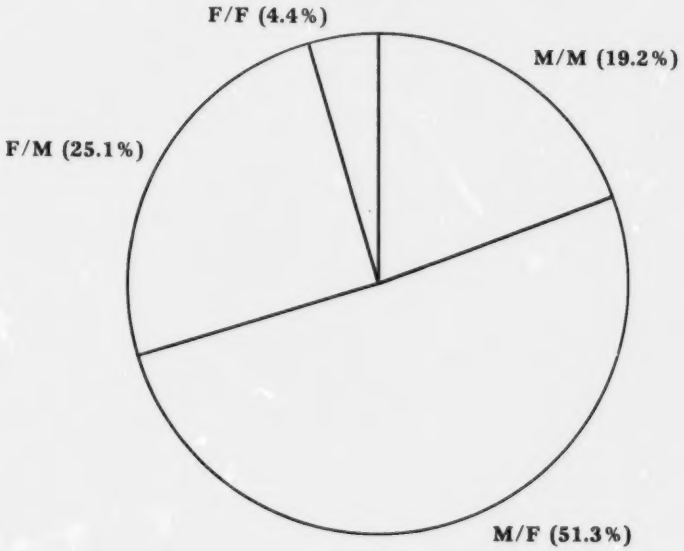


Multi-media

Because there were not enough data, we did not use graphs to illustrate the multi-media budget of the French Program Branch. Graph 11 shows the distribution of the budget in the English Program Branch. Here, the combination of male producer/female director is the highest (51%), followed by the combination of female producer/male director (25%) and male producer/male director (19%).

We should emphasize that 56% of the budget devoted to this form of production is allocated to female directors. It is the category where female directors are most numerous.

GRAPH 11 — ENGLISH PROGRAM BRANCH
% MULTI-MEDIA 1985-1986



Conclusions

The conclusions on the distribution of NFB film production according to the gender of the producer and of the director were easily drawn. Women are acutely underrepresented in film production and direction (in terms of numbers and budgets). Also noteworthy is the concentration of women in certain types of films, which is not the case for male producers and directors.

D. DISTRIBUTION BY GENDER OF THE KEY PRODUCTION FUNCTIONS IN FEATURE FILMS PRODUCED BETWEEN 1980 AND 1985

Our analysis of the distribution by gender of the key production functions in feature films — compiled from the lists of credits of the films under review — led us to the following conclusions regarding the NFB (Table 46).

The key functions were for the most part carried out by men. In the 47 feature films reviewed from 1980 to 1985, 83% of these positions were filled by men and 17% by women.

The predominantly male functions are: direction (85%), cinematography (93%) and sound recording (93%). The function in which women are best represented is picture editing (35% women). This is noteworthy, since the number of female and male editors at the NFB, as mentioned previously, is almost the same (14 women, 16 men).

It should also be noted, however, that there was an apparently consistent improvement in the place occupied by women. Looking at the total jobs filled by women, we saw that number increase from 6% in 1980 to 10% in 1981, 16% in 1982, 20% in 1983, 37% in 1984, and then decrease to 22% in 1985.

TABLE 46
Key production functions according to gender
NFB feature-film production, 1980-1985

Functions	Women	%	Men	%
Direction	7	15	41	85
Production	18	24	58	76
Direction and production	4	24	13	76
Cinematography	6	7	85	93
Script writing	7	21	27	79
Picture editing	19	35	36	65
Sound editing	10	21	38	79
Sound recording	5	7	63	93
Total	76	17	361	83

V. DATA ON THE CANADIAN FILM INDUSTRY

A. GENERAL DATA ON WOMEN'S AND MEN'S INVOLVEMENT IN THE CANADIAN FILM INDUSTRY

The data derived from responses to the questionnaire used by Statistics Canada in its 1979 survey of actors and directors provide a realistic description of the film employment market. First, it should be noted that 157 men and 139 women claimed to have spent most of their time working in the industry, while 1,235 men and 771 women claimed to have spent some time in this sector in 1979.*

The majority of respondents claimed to have worked as actors (86%), actresses (80%), and directors (male, 9%; female, 11%).

The questionnaire also attempted to determine the distribution of men and women in the various crafts of the film industry, per region. The data confirm the existence of a substantial number of experienced women available to work in the Canadian film industry. Table 47 provides details.

* Preliminary statistics

TABLE 47 (weighted)
Occupational distribution of men and women in the Canadian film industry per region, as per 1979 survey

	REGIONS											
	Newfoundland		P.E.I.		Nova Scotia		New Brunswick		Quebec		Ontario	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Actor	9	—	2	2	8	1	—	—	270	191	611	412
Administrator	3	—	—	—	2	—	—	—	37	12	44	13
Art director	1	—	—	—	2	—	—	—	37	15	38	10
Critic	1	—	—	—	—	1	—	—	10	—	26	5
Performing arts decorator	—	—	—	—	—	—	—	—	8	—	13	—
Stage/Film Director	3	—	2	—	5	—	—	—	80	36	129	32
Mime	—	—	—	—	—	—	—	—	13	—	30	8
Opera singer	—	—	—	—	—	—	—	—	4	3	12	10
Playwright	3	—	2	—	2	—	—	—	38	11	90	25
Producer	4	—	—	—	3	—	—	—	27	21	82	12
Publicity director	1	—	—	—	2	—	—	—	1	3	31	10
Stage/set manager	—	—	—	—	—	—	—	—	18	6	16	8
Technician	—	—	—	—	—	—	—	—	22	4	18	—
Total	25	—	6	2	24	2	—	—	565	302	1,140	545

TABLE 47 (cont'd)
Occupational distribution of men and women in the Canadian film industry per region, as per 1979 survey

	REGIONS											
	Manitoba		Saskatchewan		Alberta		British Columbia		Yukon/ N.W.T.		Outside Canada	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Actor	12	—	1	7	63	42	121	40	—	—	12	8
Administrator	1	—	1	1	14	10	12	6	—	—	—	3
Art director	1	—	—	3	7	5	9	—	—	—	—	—
Critic	—	—	—	3	1	6	1	—	—	—	—	—
Performing arts decorator	—	—	—	3	—	—	6	—	—	—	—	—
Stage/film director	7	—	1	3	17	2	35	8	—	—	1	2
Mime	—	—	—	—	2	—	3	3	—	—	1	—
Playwright	3	—	—	1	4	9	24	1	—	—	—	—
Producer	3	—	—	3	17	11	17	4	—	—	1	—
Publicity director	—	—	—	7	3	2	9	3	—	—	—	—
Stage/set manager	—	—	—	—	1	2	9	—	—	—	—	—
Technician	—	—	—	—	3	—	6	5	—	—	—	—
Total	27	—	3	31	132	89	252	70	—	—	15	13

B. GROWTH OF POPULATION ACTIVE IN THE ARTS

The data to which we refer here can only be indicative, since they group under a single category all "audio-visual and performing arts." The Statistics Canada report entitled "Manpower in the field of arts: a growth sector in Canada" shows that, on the whole, the sector under study is a growing one, given the increasing size of the population actively engaged therein.

It should be noted that from 1971 to 1981, the proportion of women among the population active in the audio-visual and performing arts sector increased by 5%, from 23% in 1971 to 28% in 1981. This increase, however, was inferior to the increase of women within the total population active in the arts, which was 10% (from 31% to 41%). It was also inferior to the 6% increase of women within the total active Canadian population, from 34% women in 1971 to 40% in 1981.

Thus, there have been changes but they were slower than in other arts sectors.

The average age of men and women in this field is roughly equal and has become slightly more so. It was 32 for men and 36 for women in 1971, and 33 for men and 34 for women in 1981. The average income of women and men, consisting of both fees and salaries, remains substantially different.

In 1981, the average income for people active in the audio-visual and performing arts stood at $14,403 for men and $9,524 for women, a difference of $4,879. Gail Fraser, the author of the report, states that "women's income in the arts averages 40% less than men's."

C. DISTRIBUTION BY GENDER OF THE KEY PRODUCTION FUNCTIONS IN FEATURE FILMS PRODUCED BETWEEN 1980 AND 1985

Tables 48 to 54 show the proportions of women and men in the key functions of feature films produced from 1980 to 1985, comparing NFB and non-NFB films.

The comparison shows that women's representation in the credit lists of NFB and non-NFB films was similar. There was a minority participation of women, with a strong concentration of men in the directorial (87% male), cinematographic (97% male) and sound-recording (93% male) functions. There were, however, some differences: the proportion of female producers was higher at the NFB (24%) than outside (14%), as was that of films both produced and directed by women (24%, NFB; 15%, non-NFB). The proportion of female picture editors is also higher at the NFB (35%, NFB; 26%, non-NFB).

Therefore, there has been no major change over the last five years, except in production (6% to 21% female).

TABLE 48
Canadian feature films
Summary of key production functions according to gender
1980-1985

	TOTAL (322 films)				NFB (47 films)				NON-NFB (275 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	255	87	38	13	41	85	7	15	214	87	31	13
Production	476	84	88	16	58	76	18	24	418	86	70	14
Direction and production	74	83	15	17	13	76	4	24	61	85	11	15
Cinematography	403	97	13	3	85	93	6	7	318	98	7	2
Script writing	330	80	80	20	27	79	7	21	303	81	73	19
Picture editing	283	73	104	27	36	65	19	35	247	74	85	26
Sound editing	158	76	50	24	38	79	10	21	120	75	40	25
Sound recording	351	93	25	7	63	93	5	7	288	94	20	6
Total	2,330	85	413	15	361	83	76	17	1,969	85	337	15

TABLE 49
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1980

	TOTAL (77 films)				NFB (9 films)				NON-NFB (68 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	63	82	14	18	12	92	1	8	51	88	13	20
Production	120	94	8	6	11	100	—	—	109	93	8	7
Direction and production	13	100	—	—	—	—	—	—	13	100	—	—
Cinematography	87	98	2	2	13	93	1	7	74	99	1	1
Script writing	83	85	15	15	8	100	—	—	75	83	15	17
Picture editing	63	73	23	27	8	73	3	27	55	73	20	27
Sound editing	17	85	3	15	7	100	—	—	10	77	3	23
Sound recording	88	97	3	3	13	100	—	—	75	96	3	4
Total	534	89	68	11	72	94	5	6	462	88	63	12

TABLE 50
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1981

	TOTAL (65 films)				NFB (9 films)				NON-NFB (56 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	52	91	5	9	9	82	2	18	43	93	3	7
Production	119	88	16	12	15	88	2	12	104	88	14	12
Direction and production	11	65	6	35	1	50	1	50	10	67	5	33
Cinematography	83	99	1	1	25	100	—	—	58	98	1	2
Script writing	58	89	7	11	4	100	—	—	54	89	7	11
Picture editing	53	73	20	27	6	66	3	34	47	73	17	27
Sound editing	17	81	4	19	4	80	1	20	13	81	3	19
Sound recording	70	99	1	1	17	100	—	—	53	98	1	2
Total	463	89	60	11	81	90	9	10	382	88	51	12

TABLE 51
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1982

	TOTAL (60 films)				NFB (11 films)				NON-NFB (49 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	50	91	5	9	9	82	2	18	41	93	3	7
Production	83	89	10	11	15	88	2	12	68	89	8	11
Direction and production	15	88	2	12	4	100	—	—	11	85	2	15
Cinematography	81	95	4	5	21	91	2	9	60	97	2	3
Script writing	58	81	14	19	3	60	2	40	55	82	12	18
Picture editing	64	88	9	12	11	85	2	15	53	88	7	12
Sound editing	27	67	13	33	7	58	5	42	20	71	8	29
Sound recording	61	94	4	6	11	100	—	—	50	93	4	7
Total	439	88	61	12	81	84	15	16	358	89	46	11

TABLE 52
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1983

	TOTAL (42 films)				NFB (5 films)				NON-NFB (37 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	31	84	6	16	5	100	—	—	26	81	6	19
Production	54	78	15	22	5	71	2	29	49	79	13	21
Direction and production	12	71	5	29	—	—	2	100	12	80	3	20
Cinematography	52	96	2	4	6	100	—	—	46	96	2	4
Script writing	32	65	17	35	2	67	1	33	30	65	16	35
Picture editing	43	77	13	23	4	67	2	33	39	78	11	22
Sound editing	19	70	8	30	4	80	1	20	15	68	7	32
Sound recording	45	94	3	6	7	100	—	—	38	93	3	7
Total	288	81	69	19	33	80	8	20	255	81	61	19

TABLE 53
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1984

	TOTAL (51 films)				NFB (7 films)				NON-NFB (44 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	32	82	7	18	3	60	2	40	29	85	5	15
Production	48	66	25	34	7	50	7	50	41	69	18	31
Direction and production	14	93	1	7	4	100	—	—	10	91	1	9
Cinematography	59	95	3	5	9	82	2	8	50	98	1	2
Script writing	57	76	18	24	5	71	2	29	52	76	16	24
Picture editing	27	55	22	45	2	29	5	71	25	60	17	40
Sound editing	36	73	13	27	5	71	2	29	31	74	11	26
Sound recording	50	82	11	18	6	60	4	40	44	86	7	14
Total	323	76	100	24	41	63	24	37	282	79	76	21

TABLE 54
Canadian feature films
Key production functions according to gender
1985

	TOTAL (27 films)				NFB (6 films)				NON-NFB (21 films)			
Function	M	%	W	%	M	%	W	%	M	%	W	%
Direction	27	96	1	4	3	100	—	—	24	96	1	4
Production	52	79	14	21	5	50	5	50	47	84	9	16
Direction and production	9	90	1	10	4	75	1	25	5	100	—	—
Cinematography	41	98	1	2	11	92	1	8	30	100	—	—
Script writing	42	82	9	18	5	71	2	29	37	84	7	16
Picture editing	33	66	17	34	5	56	4	44	28	68	13	32
Sound editing	42	82	9	18	11	92	1	8	31	79	8	21
Sound recording	37	92	3	8	9	90	1	10	28	93	2	7
Total	283	84	55	16	53	78	15	22	230	85	40	15

Conclusions

These statistics regarding film inside and outside the NFB, while incomplete, permitted us to conclude that women are underrepresented in film production. However, the data also indicated that there are a significant number of women with experience in several film crafts.

We should also bear in mind that there are a number of female students in film production courses.

It should therefore be possible to correct the situation and to improve the status of women in film production.

VI. QUALITATIVE FINDINGS — THE FILM MILIEU (INSIDE AND OUTSIDE THE NFB)

The overwhelming problem facing both women and men in filmmaking today is a lack of filmmaking opportunities. Employment-equity measures are very difficult to implement in a "scarce resource" sector. The NFB, residing in the public domain, is a good place to start. As there are costs incurred when a program of employment equity is implemented, it would be useful to attempt to secure additional funds earmarked for this purpose during budget deliberations.

There was strong anecdotal evidence of past discrimination against women in the filmmaking milieu. Older women reported project refusals that were clearly based on gender.

Almost all of the filmmakers interviewed reported that in the last five years their awareness of the underrepresentation of women in the business had increased. There was a tendency, however, to mistake the high profile of a few female filmmakers for a genuine increase in the number of women employed. It is important to make the distinction between getting women into positions where they are visible and getting women into the system in numbers proportional to men in all occupational categories.

Both women and men perceived opportunities for male filmmakers to be more abundant than for female filmmakers. The reasons outlined parallel those in a number of essays on the status of women in Canada.

To some extent, women themselves reported an occupational bias or stereotype. The reasons for this are diverse. Some women steer away from non-traditional areas because of socialization messages that label such occupations as "unfeminine." Many women resist the technical and technological aspects of filmmaking because they have been subtly conditioned to doubt their abilities in these areas. Men, on the other hand, have been trained to master technological terms and knowledge and to use such knowledge to assert their expertise in the field. Fortunately, these doubts disappear as women become at ease with technology. Women find "women only," or at least "majority women," situations to be preferable in the initial stages of training. Studio D, the women's studio at NFB, has been very successful in training women, many of whom are now successful independents. Once skills are secured in a safe environment, women find working in an integrated environment less difficult. Although women frequently stated a preference for learning the skills with and from other women in the initial stages, they did wish to have the option to work in all sectors once training was completed.

It is clearly recognized that women are equal to men in talent, although the use of their talents may differ. Some people reported that men tend to declare a specialty early. Women tend to remain generalists longer in order to emerge as producers or directors who are knowledgeable in all areas.

Women reported that it is possible to obtain training in all skill areas. The real difficulty lies in getting on-the-job experience to apply their skills. This presents a special problem, as film crews are hired on the basis of past achievements. Like a funding rule that will not bankroll "first productions," hiring on the basis of demonstrated ability discriminates against women, who simply do not have equal experience to men. Risks will have to be taken in giving women with less experience the opportunity to make films if they are to be better represented in filmmaking. There is no other way to make it happen.

The general perception that women are less adept at handling equipment was often cited as a reason that women were poorly represented in non-traditional areas. Interestingly, this was the perception neither of female equipment operators nor of producers and directors who had worked with them.

While women did not report incidents of overt sexual harassment, such as career opportunities being offered in return for sexual favors, subtler forms of sexual harassment were reported. For instance, women frequently reported that female filmmakers, regardless of occupational title, are expected to maintain traditional caretaking responsibilities. Female directors reported that camera operators would often try to dissuade them from attempting a special effect by telling them it was impossible. They perceived this as happening less to male directors. Women reported that their mistakes were considered to be more serious and were handled differently from mistakes made by their male counterparts. Women felt that one mistake could adversely affect their film careers, but perceived that men were more apt to be extended a second chance. This is not surprising, given the few women in the field. When any group is underrepresented, there is a tendency to scrutinize performance more closely and to use any failure to confirm doubts about the whole group's ability to perform.

There is an occupational bias against women in the selection of film teams. This bias is reduced when women participate in the selection of crews. This is a particularly critical problem since it perpetuates the underrepresentation of women. Men, unless they have had an outstanding experience working with women, will automatically think of other men when making selections. Although this may be based on bias against women's ability to do the job, the hiring pattern may remain the same even when bias disappears. Old habits die hard — which is where employment-equity measures become critical. Under employment equity the systemic processes become less automatic. Recruiters, for instance, are forced to consider whether there is a woman available to perform the job.

The whole area of securing contracts with the Film Board was discussed with managers at the Board and with members of the film community outside the NFB. Several important points were made concerning the employment of independents.

Women felt distinctly more comfortable approaching the NFB when there was a woman with whom to make the first contact and to discuss their ideas. In fact, one studio, headed by a supportive man, reported a great increase in women's interest in making films with that studio when a woman was made producer and it was made known that women's work was welcome.

Regarding the treatment of women's original ideas and their acceptance or rejection, persons who participated in programming committees agreed that the presence of women on these committees made them more sensitive to the treatment of women's proposals. In many cases, however, there was only one woman on the committee, and it is very unlikely that one woman's point of view will sway a group of men.

Independent women had difficulty in procuring contracts with the NFB. This was attributed to something called the "affinity factor," the practice of hiring someone based on an affinity with them. Nobody denied the existence of this factor or deemed it to be a negative thing. It was clearly articulated by all that if corrective measures must be taken in the selection area, such measures must allow for the value of the "affinity factor," since it directly contributes to the creative process.

Regional filmmakers distinctly felt that more opportunities exist for people in the headquarters area. There was strong support for the NFB's providing more production opportunities in the regions. Regional people also felt that the NFB could play an important role in providing training regionally. The type of training most often called for was the special-skills workshop. For instance, the provision of highly qualified experts to conduct in-depth workshops in the regions would help compensate for any skill shortages in that particular region.

Several people suggested that their bias against the expertise of women was very effectively turned around when given the opportunity to see women at work. This led to a group discussion that culminated in the suggestion that highly skilled women be contracted to give workshops in their areas of expertise. These workshops could be presented regionally, and both men and women could attend. This would have the triple benefit of providing skills training, providing role models for female participants, and allowing men to take instruction from skilled women, thereby breaking down stereotypes.

Many women felt that they had a better chance of being employed as the cinematographer, soundperson, director or producer on projects with smaller budgets. It appears that producers and directors are more willing to have a less experienced person fly solo when the financial risk is smaller. On high-budget films, everything is done to minimize risk. This has a direct impact on the participation of women, who tend to have less solo experience.

High-budget films, however, seem to provide an excellent opportunity for training. It was felt by many that it is easier to have people "shadow" train when the crew is larger — it is less disruptive to have an extra person or two on location with a large operation. However, that extra person or two adds to the overall budget, and no one is willing to accept trainees unless financial concessions are arranged to defray the cost of trainee activities.

In filmmaking, as elsewhere, the responsibilities of parenthood, which still rest primarily with women, are a stumbling block to full career participation. The NFB was commended by parents who work in Montreal and who use the childcare facility that is provided at headquarters. It is well-run and much appreciated. As for parents in the industry generally, parenting remains a large area of concern. It was not stated that childcare is necessarily the responsibility of the employer, but rather that it is a social responsibility that should be handled through

government. Participants did ask that the NFB remain flexible in exploring how daycare can be applied in the filmmaking world — it would make career possibilities in the field far more accessible to women. In the meantime, many women felt that maximum flexibility from film producers would be helpful. For instance, it would help if, when setting up film shoots far from home base, advance notice were given early enough to allow for adequate childcare arrangements. In the case of NFB employees, it was suggested that out-of-town assignments should be allotted taking childcare responsibilities into consideration. This does not mean that parents do not want out-of-town assignments, because, of course, that would limit their professional experience. It does mean, however, that they should be given every consideration so that whenever possible they can alternate between distant and home projects.

Women's difficulties in securing bank loans as easily as men in this society poses an interesting problem for women in the film industry. When an equipment operator is engaged and is expected to supply the necessary equipment, the banking situation negatively affects women being selected for the job. For the most part, women still do not have the necessary resources for buying the costly state-of-the-art equipment that is a great advantage when operator and equipment are hired as a package deal.

Discussions with film students revealed that, as in other areas of filmmaking, women are still outnumbered, particularly in production and most significantly in technical fields. While, on the whole, instructors are supportive of women training in the field, women still face traditional biases from some of the male students.

In conclusion, there was a consensus that mandatory employment-equity measures are needed in order to significantly improve the representation of women in filmmaking. It was felt that such measures would be accepted as long as they were not too rigid. People interviewed believed that the NFB has a pioneering role to play in this respect. They felt that the Board must maintain a healthy rate of film production in order to provide the necessary on-the-job training that women so desperately require. As there are genuine production risks attached to working with people who have less experience, it was felt that the publicly funded NFB could afford to take more risks in providing "first film" opportunities for women, who might otherwise be forever denied this powerful means of expression. Most people felt that the independent sector, because of scarce resources in the area, simply would not take the risks necessary to dramatically increase the participation of women until they had more film credits, and thus the public sector must see that women are given the opportunity to gain such credits.

The concept of contract compliance was discussed in all interviews. Contract compliance is a method of encouraging employment equity in the private sector by using government purchasing power as leverage. It means, in its purest form, that government will agree to purchase goods and services only from businesses that agree to implement employment equity. In a system where private-sector business is under no obligation to enact employment-equity programs, contract compliance is the next best alternative for achieving that equity. If the NFB is to share filmmaking opportunities with women more equitably, it is critical that the awarding of contracts fall under the scope of NFB's employment-equity initiatives. In an organization where the decision has been taken to contract the productions of 70% of films to freelance and independent filmmakers, an employment-equity plan that did not address contractual relationships would in

effect do little to change the employment status of women. Women must share in the contracts awarded by the NFB. A further step would be to require businesses that contract with the NFB to enact an employment-equity program as well. This would have a multiplier effect on the number of women working in filmmaking.

VII. QUALITATIVE FINDINGS WITHIN THE NFB

The responses reflected in the section dealing with filmmakers generally were reiterated in interviews with Film Board employees.

Employees freely criticized the NFB's administration of employment opportunities generally, but did so in a spirit of constructive criticism. There was an overwhelming belief in the NFB as a quality production house, and employees were strongly and personally committed to this goal. They did, however, feel quite demoralized about trying to achieve their personal career objectives.

The staff at the NFB are understandably experiencing a stressful time as the Board moves to streamline the infrastructure and increasingly produces films through independents and part-time employees. Positions have been eliminated, and this has certainly had an effect on careers in administration, where women are present in large numbers. The elimination of positions may have effectively cut off career paths for many of these women. If, for instance, a woman is working for an intermediate manager, it is logical for her to assume that upon that position becoming vacant, she may replace her supervisor. She may not have educational qualifications for more senior positions within the organization. With the elimination of positions, the intermediate position of her supervisor may disappear, with the decision-making responsibilities of the position being bumped up to a more senior manager, who absorbs the responsibilities of two or more intermediate managers. This means that, effectively, the woman has not only been cut off from the intermediate position when it disappears but is likely to pick up many of the tasks of that position anyway. This could result in an employee losing her next career step, while doing more work of a senior level with no increase in pay.

Generally, employees of the Board have little sense of having career ladders. This feeling is heightened in an organization that historically made a clear distinction between employees in production and employees in the distribution of films. Many employees on the distribution side felt qualified for and interested in production roles, but this has been a difficult career goal to achieve. Many employees are watching the integration of production and distribution divisions with interest to see if that process will render transfer between the two functions more accessible.

Employees generally expressed dissatisfaction with the performance-evaluation system. Many reported that if evaluations were completed at all, there was no standard against which they were rated. Generally, it was felt that evaluations counted for little in the context of the Film Board. Similarly, merit pay was not seen to be equitably distributed, and many women felt that men were rewarded more than women through both the merit-pay system and the evaluation process.

Some women in administrative categories felt that because their positions were held by women in the first place or because women traditionally held them, the classification of the positions was artificially depressed. This may well be, since society has tended to label jobs as for "women only" or "men only." Work traditionally done by men commands higher pay and more prestige, while that traditionally done by women is accorded lower pay and less prestige. There is no apparent logic in this; it arises from attitudes that are deeply entrenched.

Training opportunities within the organization are perceived as inadequate. Where training is provided, it is seen to be of an ad hoc nature and of a type that cannot be used effectively in building a career plan. Succession planning and career counselling are not done in an active way within the organization. Of course, this affects both female and male employees, but succession planning can be a vehicle for planning the future workforce of the organization and, if done in the context of an active employment-equity program, will provide a pool of qualified female employees in areas where the organization most critically needs them. Likewise, a good career counselling program can assist women to overcome some of the career confidence problems that they face as members of a group that has historically been denied equal access to employment.

It was generally felt that the staff was badly managed. Problems in this area were attributed more to lack of management training than to negative intent. It was felt that many people who performed their non-supervisory jobs well were then promoted to management positions without being trained in staff management.

As in the outside milieu, there were reports of past discrimination. Historically, women were paid less based on gender and were barred from certain occupational categories. This blatant double standard is no longer present, although remnants of the attitudes that supported such discrimination linger in certain areas.

Many women reported that sex-role stereotyping was prevalent in the organization and expressed an interest in management being sensitized to the relative roles of women and men in society, particularly the emerging roles of women at work. Some sensitization should also be done around the value of work performed by support staff. Problems were frequently cited as 'classist" rather than "sexist."

Continuous staff expressed concerns about the work performed by temporary staff. The use of temporary staff must be examined to see if it has any great impact on the employment of women. Clearly, when any organization is in the process of reducing continuous staff there is a tendency to cut those positions where women tend to be overrepresented, for instance, clerical, secretarial, and junior administrative. (This is substantiated by Table 2.) This tendency has been somewhat overcome at the Film Board to date because of the decision to reduce staff primarily through attrition. Early retirement, for instance, results in more men than women leaving the permanent workforce, since historically men have had the long-term careers that qualify them for an early-retirement package. Nonetheless, an organization expressing the necessity to reduce permanent staff must exercise care so that "last hired, first fired" does not effectively erode any gains that women have made, particularly in occupations where they are underrepresented. Also, the use of temporary staff should be confined to work truly of a temporary nature, so that employees are not hired to perform work of a permanent nature while being recompensed as temporary employees. Since women are more often hired on a temporary basis, there is a potential for exploitation.

NFB employees strongly feel that lengthy service with the Film Board is less valued by it than is outside experience. It is felt that career progression often requires leaving the NFB and returning to do film work on a contract basis only; women have actively been counselled by some NFB managers to do so. In an area where women find such difficulty breaking in and stereotypes are still very strong, the idea of tenure is often of greater importance for them.

Although women not already in the employ of the Film Board did not express a strong desire to become employees of the NFB, women already employed there expressed a strong desire to continue in their positions. In interviews with independents it was repeatedly reported that women were severely disadvantaged in securing full employment in the film industry. It is hardly surprising, then, that many women would be extremely reluctant to leave the security of full-time employment with the NFB.

Women reported that they perceive it to be more difficult for them to gain production training and experience than for men. When there is an opportunity to gain production experience by performing tasks outside their job descriptions, men are asked more frequently than women to take on those tasks. This is more the case in areas where one is not used to seeing women. A special effort should be made to ensure that women can more frequently take advantage of job enrichment or job rotation in order to gain skills necessary to making the difficult transition from administration, where women are overrepresented, to production, where they are underrepresented.

During interviews, several cases were recounted of women at the NFB who had found a way to gain production experience despite holding non-production jobs. These women had stepped beyond the constraints of their job descriptions and, through training, special assignments or non-paid production experiences, had upgraded their skills. Despite these efforts, they were not able to gain access to production jobs. Other women observe these unrewarded efforts as proof that the system will not accept women, regardless of the efforts they make. In the end, despite policy statements to the contrary, women cease to believe that the system is open to them.

It was suggested by some employees that women need an "ombudsman" within the organization. Others felt that women should be given communications training that would help them stand up for their rights in a system that still denies women the right to speak up for themselves. Still others felt that the men at the NFB would benefit from training that would promote understanding of discrimination against women. At the heart of all these suggestions was the belief that women are still perceived in a stereotypical fashion and that there are serious consequences for women who speak out, as it is not considered "feminine" to be assertive.

VIII. POLICY REVIEW: PERSONNEL POLICIES AND COLLECTIVE AGREEMENTS

Personnel policies and collective agreements were studied in detail to identify systematic discrimination. The 1978 study referred to earlier made extensive recommendations on the elimination of discriminatory elements in both these policy instruments. The personnel policies found in the human-resource manual of the NFB contain all of the changes recommended in the 1978 report and are free of discrimination. Of special interest is a very good policy prohibiting sexual harassment and the setting out of a workable process for exercising this policy. The personnel officer who was the first designated contact for sexual-harassment cases left the Film Board while this study was in progress. It seems reasonable that the new contact should be the employment-equity director, and staff should be notified of that change as soon as the director's position is filled.

The collective agreements were also free of discrimination except for the generic use of "he" when referring to employees. One of the agreements is presently being amended to eliminate this discriminatory language. All agreements should be likewise amended immediately.

IX. RECOMMENDATIONS

A. PRIMARY RECOMMENDATIONS

That the National Film Board immediately implement a program of employment equity for women that is based on recognized principles of sound human-resource management and has as its primary objective the achievement of parity of employment between women and men in all occupational categories and at all levels by 1996 at the latest.

This employment-equity program must have five major characteristics:

a) It must be mandatory and must apply to both regular employees and contracted workers.

b) It must be clearly stated in organizational policy and be supported and openly promoted by the Film Commissioner and senior management at the NFB.

c) It must be based on realistic and achievable annual targets, to be negotiated with senior managers who also establish and adhere to a timetable for the achievement of targets.

d) It must have a comprehensive monitoring system that will permit the ongoing tracking of results.

e) It must make management accountability the enforcement mechanism. A systematic approach is needed to ensure that all managers join in the effort, and managers must realize that achieving their employment-equity targets is considered equally important to achieving other program priorities. The standard performance-appraisal system must incorporate a measurement of managers' success or failure to meet agreed-upon employment-equity targets.

That the NFB adopt the principle of contract compliance, requiring contractors with the NFB to demonstrate that they are equal-opportunity employers or to present plans to achieve employment equity.

Program Directorate

A small directorate headed by a woman, at the senior management level, independent of and equal to division heads and reporting directly to the Film Commissioner, must oversee the implementation of the Equity and Access Plan.

This manager must be bilingual, and must be knowledgeable in status-of-women issues, labor relations, personnel management and affirmative-action or employment-equity principles.

The manager must have support staff and a budget adequate to oversee a program of employment equity.

The role of this directorate will be consultative. All equity initiatives should operate not through the directorate, but through all divisions within the corporation. It must be underscored that the directorate is there to advise, remind and assist. If the program is to really achieve long-term and permanent change, the special equity measures have to become a way of life throughout the organization. As this happens, the role of the directorate will diminish until it is no longer necessary.

B. GENERAL RECOMMENDATIONS

1. A classification review of positions where women are overrepresented (more than 50% women) or where the positions are considered "women's positions" must be undertaken to determine if employees are receiving equal pay for work of equal value. Equal value is an integral element in the implementation of employment equity. An equal-value approach determines the value of the position, rather than the position's function or description. Such a classification review should also carefully assess the position's qualifications against its real demands. Inflated qualifications make it difficult for women, who often enter the system through support-staff positions. They do not necessarily have the formal qualifications, although they often possess the skills, gained through on-the-job experience. They are barred from moving to more senior positions if statements of qualifications are exaggerated beyond the genuine demands of the position. All educational qualifications should have a statement that allows equivalency for knowledge gained through informal education or on-the-job learning.

2. An active system of human-resource management should be instituted at the NFB, including job forecasting and career planning. This human-resource management must be done in the context of employment equity and must emphasize the career development of women in areas where managers cannot meet employment-equity targets. This system would, of course, benefit both female and male employees in their career planning, and would assist the organization in creating a pool of qualified female candidates to meet future organizational needs. It would also allow for a training strategy that is based on future organizational needs, thereby helping to avoid false expectations on the part of employees actively planning their careers.

3. The new training strategy for the NFB must include realistic career-development training for all employees, with particular attention paid to designing training courses that allow employees to assess their skills, interests and abilities, and then match this inventory to the NFB's staffing needs in order to develop realistic and practical career plans.

4. All career training for women should include a module that allows them to examine women's socialization so that they may make plans free of learned stereotypical constraints.

5. Training in assertive communication should be offered for female employees.

6. Technical advice must be sought from Studio D and from the women's program in French production in designing any courses for women.

7. When providing technical training for women, basic training should, wherever possible, be offered in a "women's only" milieu. Failing this, care should be taken to ensure that training groups contain not less than two women.

8. All training activities undertaken by the NFB should be reviewed to ensure that training material is non-sexist, and that instructors are aware of what constitutes sexist behavior and know how to avoid behaving in a sexist manner.

9. Wherever possible, women should be used as instructors, to provide role models for other women and to help both women and men change stereotypical attitudes.

10. When women participate in training, assistance in gaining on-the-job experience should be a priority as follow-up to the training. They are less likely than men to secure that critical opportunity to practise their newly learned skills.

11. Training should be made available to all employees who assume managerial positions. Such training should include a module on assessing the role played by support staff, with a particular emphasis on valuing support-staff services. Additionally, a component sensitizing management to the employment status of women and to employment-equity goals should be included.

12. A women's training program should be created in consultation with Studio D and the Women's Program in French production to train female employees and outside female filmmakers, with a special emphasis on training women in areas where they are underrepresented. The first priority should be to train women in specialty areas where employment-equity targets will not be met due to a shortage of qualified women.

13. In staffing any permanent position in the organization, the position should be examined to see if there are any factors in the job description or statement of qualifications that mitigate against attracting women to apply. The area of competition should be examined to see if women are likely to fall into that area. The area of competition should be as wide as possible to include maximum applications from women.

14. When screening applications, every effort must be made to recognize experience, regardless of whether it was gained through paid or unpaid work.

15. When screening applications, related experience as well as direct experience should be amply considered. If in doubt, the female candidate should be included in the short list and proceed to competition.

16. In competition, all other factors being equal, preference should be given to hiring women in occupations where they are underrepresented. Conversely, men should be given the identical preference in occupations where they are underrepresented.

17. All short-term assignments and opportunities, such as replacing employees on leave, should be looked at as potential training opportunities for female employees and they should be considered before outside contractual arrangements are sought.

18. All selection boards should have female members, not merely in the personnel role but also as technical experts.

19. The selection process for all permanent positions must be documented so that remedial plans may be laid if women compete unsuccessfully. A report on the competition that notes why the female candidates were not appointed would assist in overcoming difficulties in recruiting women in the future.

20. All contracts should carry the phrase, "The NFB is an equity employer. In the execution of this contract, contractors must be equity employers. Failure to observe this policy may affect future contracts with the NFB."

21. Women should be available in each studio to discuss original film ideas with female freelancers.

22. Women who submit original ideas to the NFB should not automatically be referred to Studio D or the Women's Program in French production. Mainstream programming must include women's work.

23. All programming committees should aim at having equal numbers of women and men to consider original ideas. Meanwhile, every programming committee must have at least one female member.

24. Programming committees should document why women's projects are accepted or rejected so that women may receive specific comments for improving their proposals, thus enhancing future chances of having ideas accepted.

25. All contracts must contain data by gender in order that statistics may be compiled.

26. Statistics by gender on contracts should be reviewed monthly so that managers can take corrective action if targets are not being achieved.

27. Films of special interest to women must be one of the programming priorities of the NFB.

28. Often the regions have identified individuals who are considered "the" cinematographer or "the" soundperson. To allow others to gain from the work generated by the NFB, it is recommended that the work be more equitably distributed and that each region create and maintain an up-to-date roster of qualified women to be hired on contract.

29. Because the "affinity factor" is important in choosing people for a film crew, employment-equity guidelines should not be imposed project-by-project, but rather division by division over a range of contracts. This would allow for adjustment. For instance, if a studio had two film crews composed entirely of men, they could adjust by having only female crews on the next two projects.

30. Funds should be allocated to help defray training costs on productions where producers and directors agree to train women in skill-shortage areas. This would help eliminate the deterrent to training when the production budget is tight.

31. Every possible consideration should be made to be flexible in scheduling when filmmakers with childrearing responsibilities are involved in a production.

32. The NFB should always seek the equipment operator and the equipment separately. Not until they are more fully employed, and not until stereotypes are removed, will women have either the cash or the credit line to compete with men in supplying film equipment.

33. Since women's films are less numerous, it is important to make sure that they are given the widest possible distribution. Wherever NFB films are shown, women's films must be showcased.

34. Since women's films have the potential to attract a slightly different audience than men's films, it is important that the distribution system be looked at to see if it adequately serves women's work.

35. The National Film Board should sponsor a national conference for women in film and mass media. Co-sponsorship with the CBC and the Department of Communications may be possible.

36. The NFB should initiate an exchange of ideas with the other cultural agencies to plan the more equitable distribution of employment opportunities between women and men in all cultural fields.

37. The NFB should initiate contact with other cultural centres to develop a system of data collection by gender that will allow tracking and analysis of the cultural space occupied by women.

38. In occupations where targets cannot be met, initially due to lack of qualified women, the NFB should actively ensure that a pool of qualified women is developed. This may be done in many ways, such as:

    - women's apprenticeship programs;
    - scholarships in fields where qualified women are not found;
    - women's training courses;
    - co-operative public education events with other training institutes to encourage women to enter skill-shortage areas and cultural agencies;
    - internal job-rotation programs and special assignments for female employees who demonstrate interest and ability;
    - understudy experiences with skilled personnel;
    - provision of a tutor for short periods to accelerate the professional development of highly talented women.

39. Any assistance granted to any agency such as a film co-operative must carry the obligation to use such monies for the equal benefit of women and men.

40. The essential element in getting filmmaking experience for women across Canada is to provide productions on which to work. Since women tend to have less experience and therefore are not hired for large and costly projects, it is recommended that more low-budget projects (under $100,000) be undertaken.

41. Larger productions (over $100,000) should be expected to hire trainees. Funds should be allocated to help defray the cost of on-the-job training for women on these productions, since producers will not willingly take on trainees if production dollars are absorbed in the process.

42. Training should take place in the regions as well as at headquarters, so that women who cannot relocate to headquarters are not prevented from participating. In this society it is still more difficult for women to relocate temporarily.

43. It is necessary for the NFB to open its systems to women and also to clearly signal to women that new opportunities are available. To this end, any NFB publications must portray women in a full range of filmmaking roles. Public addresses by NFB officials should emphasize the priority of employment equity. Public-education tools should be developed to take into the school system to allow young girls to visualize filmmaking as a viable career option. Once a year, for at least five years, a contest should be offered, calling for an original film concept by a Canadian woman, with the prize being the production of the winning submission.

C. EMPLOYMENT-EQUITY PLAN

The following must be accomplished to implement an employment-equity program:

1. The concept of an employment-equity program must be accepted by the Board of Trustees.

2. The Film Commissioner must make a strong policy statement to all employees, and to the public, that the NFB is committed to employment equity and is undertaking an active program to achieve parity by 1996.

3. A director must be appointed to head the employment-equity directorate.

4. Support staff and budget must be allocated to the director.

5. The director must negotiate annual targets with senior managers.

6a. The director must consult with and assist senior management in designing action plans for achieving overall targets. This is consultative only, since managers are accountable for results and may achieve those results as they see fit within their own spheres of management.

6b. The director, along with branch directors, must develop instruments to monitor progress in terms of human resources (both permanent staff and those on contract), production dollars and number of productions.

7. The director will organize management and employee forums to keep them informed about employment-equity policies, programs and practices.

8. The director will provide input to Personnel on developing the human resource programs that will facilitate the employment-equity program.

9. The director will provide input to Personnel on a continuing basis regarding the employment-equity requirements of the personnel function.

10. The director will convene an Employment Equity Committee consisting of representatives of management, labor and female employees to monitor implementation of the employment-equity program.

11. The director will establish and maintain liaison with outside organizations in the cultural field and in the employment-equity field.

12. The director will monitor overall progress of the organization in meeting equity targets and will bring problems to the attention of the Film Commissioner.

POSTSCRIPT

On April 2, 1987, NFB Chairman François N. Macerola appointed Suzanne Chevigny director of the NFB's employment-equity program.

She can be reached at:

NFB Headquarters
P.O. Box 6100
Station "A"
Montreal, Quebec
H3C 3H5
(514) 283-9391

THE AUTHORS

FRANCINE FOURNIER

Francine Fournier is a specialist in human-rights issues. She was President of the Quebec Human Rights Commission, Secretary of Status of Women in Quebec, and a professor of political science at the University of Montreal. She has written numerous articles and papers on fundamental rights, in particular the political rights of women, and equal-opportunity programs. She has frequently acted as a consultant to international organizations on human-rights issues.

BONNIE DIAMOND

Bonnie Diamond is a management consultant with extensive background in personnel management, training and development, and employment equity. She has managed two equal-opportunity employment programs, one in the federal government and one for the City of Ottawa. She was an advisor on special-interest concerns to the Prime Minister's Office. She works extensively with women's groups across the country on a variety of issues and is a frequent speaker and media guest on status-of-women subjects. She has a special interest in the image of women in arts and culture, and actively works through public education for a realistic and diverse portrayal of women in Canadian society.

ÉGALITÉ ET ACCÈS

Un nouveau contrat social

Un programme d'équité en matière d'emploi et une étude sur l'espace culturel occupé par les femmes à l'Office national du film du Canada et dans l'industrie cinématographique canadienne en 1986

Office national du film du Canada

National Film Board of Canada

ÉGALITÉ ET ACCÈS

Un nouveau contrat social

Office national du film du Canada

National Film Board of Canada

Numéro de catalogue : NF2-50/1987
ISBN : 0-660-53832-6

Dépôt légal, 3e trimestre 1987

Publié par :

© Office national du film du Canada 1987
Case postale 6100, Succursale «A»
Montréal, Québec, Canada
H3C 3H5

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

		Page
I.	**INTRODUCTION**	1
	Le contexte social de l'étude	2
II.	**MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE**	4
	Rappel des objectifs généraux	4
III.	**PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE ET DES SOURCES**	5
	A. Données concernant directement l'ONF	5
	Politiques et systèmes	5
	Statistiques d'emploi	6
	Candidatures et nominations	6
	Contrats	6
	Production de films à l'ONF (1984-1985, 1985-1986)	6
	Production de longs métrages (1980-1985)	7
	Entrevues	7
	B. Données sur l'industrie du cinéma au Canada	8
	Données générales sur la participation des femmes et des hommes dans le domaine du film canadien	8
	Croissance de la population active dans le domaine des arts	8
	Production de longs métrages (1980-1985)	8
	Listes des membres des syndicats	9
	Autres institutions	9
	Données concernant le milieu étudiant	9
	Entrevues et discussions de groupes	9
IV.	**DONNÉES CONCERNANT DIRECTEMENT L'ONF**	11
	A. Analyse des statistiques d'emploi à l'ONF	11
	Données générales	11
	Les emplois continus	12
	Les emplois temporaires de plus de six mois	19
	Les emplois temporaires de moins de six mois	20
	Candidatures et nominations	23
	B. Les contrats octroyés par l'ONF	25

Page

C. Production de films à l'ONF (1984-1985, 1985-1986) 27

Les films produits par des femmes ou par des hommes 27
Les films réalisés par des femmes ou par des hommes 37
Les films à la fois produits et réalisés soit par des femmes, soit par des hommes 46
Les différents types de films, selon le sexe (producteur-trice, réalisateur-trice) 54
Conclusions 65

D. Répartition, selon le sexe, des principales fonction de réalisation pour les longs métrages produits entre 1980 et 1985 66

V. DONNÉES SUR L'INDUSTRIE DU CINÉMA AU CANADA 67

A. Données générales sur la participation des femmes et des hommes dans le domaine du film au Canada 67

B. Croissance de la population active dans le domaine des arts 70

C. Répartition, selon le sexe, des principales fonctions de réalisation pour les longs métrages produits entre 1980 et 1985 71

Conclusions 75

VI. CONSTATATIONS QUALITATIVES — LE MILIEU DU CINÉMA (À L'ONF ET À L'EXTÉRIEUR DE L'ONF) 76

VII. CONSTATATIONS QUALITATIVES À L'ONF 81

VIII. POLITIQUE DU PERSONNEL ET CONVENTIONS COLLECTIVES 84

IX. RECOMMANDATIONS 85

A. Premières recommandations 85

Direction du Programme d'équité en matière d'emploi 86

B. Recommandations générales 87

C. Programme d'équité en matière d'emploi 92

POSTSCRIPT 94

NOTES SUR LES AUTEURES 95

I. INTRODUCTION

En juillet 1985, le Commissaire du gouvernement à la cinématographie faisait connaître les dispositions d'un Plan d'exploitation relatif aux stratégies administratives à suivre en matière de production et de distribution de films à l'Office national du film du Canada. Ce plan quinquennal réitérait le mandat de l'ONF qui est d'«exprimer et de refléter le mieux possible, les réalités sociales et cuturelles de notre pays, par le moyen de la cinématographie»[1], et proposait un schéma de réalisation du mandat. Il établissait comme principe de base la participation égale des femmes à la réforme structurelle de l'ONF, disant spécifiquement :

> «En accordant la priorité à la production de films et de vidéos, l'OFFICE reconnaît que, de toute évidence, les femmes responsables de réalisations, autant de langue anglaise que de langue française, sont des personnes dont les ressources sont essentielles dans l'ensemble de la production à l'Office. Elles se sont d'ailleurs imposées à l'attention et à l'estime des publics tant canadiens que d'outre-frontières. Ce n'est donc que leur offrir la part équitable qui leur revient que de leur réserver une place de premier plan dans la mise en application du Plan d'exploitation, surtout si nous nous basons sur le travail qu'elles ont accompli et les succès qu'elles ont remportés au cours des dix dernières années. De nouvelles stratégies seront établies et de nouveaux programmes et de nouvelles ressources leur seront confiés pour que, tout naturellement, leur imagination créatrice se développe et s'épanouisse pleinement au sein de la communauté culturelle canadienne.
>
> (...)
>
> Aux Directions générales du Programme français et du Programme anglais, il y aura de plus accroissement des ressources pour que se manifestent davantage les femmes-cinéastes. Enfin, l'Office maintiendra son appui à l'équipe féminine qui anime le Studio D afin qu'elle remplisse un mandat d'envergure nationale».[2]

La directrice des Affaires générales était chargée de veiller à garantir «aux femmes l'accès à tous les secteurs d'activités de l'Office, plus particulièrement aux programmes de formation, et, d'établir une stratégie afin que l'espace culturel occupé par les femmes au Canada, plus particulièrement dans le cinéma, soit élargi».[3]

L'un des objectifs visait à «établir un programme dont seront responsables tous les services de l'Office, et qui permettra, en matière de ressources humaines, de garantir le principe de l'égalité des chances dans l'emploi».[4]

Les auteures du présent rapport, Bonnie Diamond et Francine Fournier, furent choisies pour piloter un projet d'étude visant à définir le rôle de l'ONF dans le développement de l'espace culturel occupé par les femmes dans l'industrie cinématographique canadienne. Il leur fut demandé de produire un rapport

1 Plan d'exploitation, p. 3.
2 Plan d'exploitation, p. 6.
3 Plan d'exploitation, p. 49.
4 *Ibid.*

comprenant une analyse de la main-d'œuvre, l'identification des obstacles à l'équité, des recommandations sur les façons de réaliser l'équité en matière d'emploi pour les femmes, ainsi qu'un plan de mise en œuvre incluant un système de contrôle permettant de rendre compte des progrès accomplis.

Il leur fut notamment demandé de :

1) revoir et analyser les statistiques de la main-d'œuvre à l'ONF;
2) revoir les statistiques de la main-d'œuvre de l'industrie du cinéma au Canada;
3) rencontrer le personnel de tous les niveaux, y compris le personnel régional, pour recueillir des informations sur le sujet et l'en informer;
4) rencontrer des personnes clés dans le secteur privé pour recueillir des informations;
5) revoir et analyser la politique et les règlements qui touchent le personnel et toute la procédure d'embauche contractuelle de façon à mesurer leur influence sur la situation de l'emploi des femmes à l'ONF.

LE CONTEXTE SOCIAL DE L'ÉTUDE

Au cours des années 1970 et 1980, les Canadiennes — les cinéastes en sont la preuve — ont fait leur nid dans «l'espace culturel et social» du Canada. Elles ont lutté farouchement pour la garantie de leurs droits dans la Charte des droits et libertés et ont obtenu l'inclusion de l'article 15 qui stipule :

1) «La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.»

L'article 28 renforce l'égalité des sexes et stipule :

«Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.»

Instituée en juin 1983, sous la présidence du juge Rosalie Silberman Abella, la Commission sur l'égalité présentait son rapport en octobre 1984. Le rapport définit clairement la discrimination comme étant :

«des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibi-

lités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. L'intéressé n'est pas limité par ses capacités, mais par des barrières artificielles qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel».[5]

Le rapport Abella recommande que tous les employeurs sous juridiction fédérale soient tenus par la loi de mettre en œuvre l'équité d'emploi en tant que :

«stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail.

Pour garantir le droit à l'égalité sans aucune discrimination, le gouvernement doit intervenir au moyen de lois. Il ne s'agit pas de savoir si nous avons besoin d'une réglementation, mais de déterminer quand et comment elle doit s'appliquer».[6]

Le 2 avril 1986, le Parlement adoptait la Loi C-62 destinée à assurer l'équité en matière d'emploi dont voici le contenu de l'article 2 :

«La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences».

L'Office national du film n'est pas touché par cette loi. Il est toutefois soumis à la politique d'action positive du gouvernement fédéral. Il est clair que si l'ONF met en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi, il le fait volontairement dans le but d'honorer son engagement envers les femmes canadiennes.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise quatre groupes. Cette présente étude, quant à elle, ne traite que de l'emploi des femmes parce qu'il s'était déjà effectué des recherches sur les questions relatives à l'emploi des femmes à l'ONF et qu'il existait des données permettant de mesurer les progrès accomplis en vertu d'un programme volontaire d'égalité de chances en vigueur depuis 1978 à l'ONF. Lorsqu'elles ont entrepris leur travail, les auteures de ce rapport étaient conscientes des besoins des autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui en raison de leur race et de leur couleur sont en minorité au Canada. Elles se sont efforcées de proposer des solutions aisément applicables aux besoins des autres groupes. Évidemment, les conditions particulières des autres groupes exigeront des mesures qui correspondent à leurs besoins spécifiques.

5 Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, p. 2.
6 Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, p. 281.

II. MÉTHODOLOGIE ET DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE

RAPPEL DES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Les objectifs de cette étude sont, comme il a été mentionné précédemment, de fournir les informations et les analyses qui, d'une part, permettront de déterminer des stratégies et des actions susceptibles d'assurer l'équité en matière d'emploi pour les femmes à l'ONF et qui, d'autre part, pourront contribuer à définir le rôle de l'ONF dans le développement de l'espace culturel occupé par les femmes dans l'industrie du film au Canada.

Pour atteindre ces objectifs, des données ont été recueillies concernant les effectifs et les systèmes d'embauche à l'ONF, les emplois temporaires ainsi que les contrats octroyés par cette institution. De plus, des données sur la production de films à l'ONF et à l'extérieur de l'ONF ont été colligées selon le sexe des personnes occupant certains postes clés.

Enfin, il a été possible de rassembler certaines données statistiques concernant la main-d'œuvre canadienne travaillant dans cette industrie ainsi que des informations concernant les étudiants en cinématographie.

III. PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE ET DES SOURCES

A. DONNÉES CONCERNANT DIRECTEMENT L'ONF

Au point de départ nous avons rencontré les gestionnaires de l'ONF afin de prendre connaissance de leur évaluation de la situation et obtenir leurs conseils et leur collaboration quant à la façon de procéder pour recueillir les informations nécessaires concernant leurs directions respectives.

Nous avons ensuite procédé à l'examen documentaire et statistique, puis aux entrevues de plusieurs personnes.

Un premier document charnière produit en août 1975, «Regard sur la femme à l'Office national du film», a contribué à situer «historiquement» la question du statut de la femme à l'ONF. Ce document, en plus de livrer des condensés d'entrevues de femmes travaillant à l'ONF, présente un rapport intitulé «La Femme à l'ONF». Ce dernier fait état des résultats d'un questionnaire envoyé à 328 femmes (230 en emplois continus, 61 travaillant à contrat et 37 en emplois temporaires) qui a été rempli par 40 % d'entre elles. Nous en avons fait l'analyse en tenant compte, entre autres, des variables socio-démographiques, académiques, et occupationnelles.

Les données recueillies au sujet des systèmes d'embauche, des effectifs permanents et temporaires de l'ONF et des contrats octroyés par cette institution ont été puisées à diverses sources.

Politiques et systèmes

Nous avons étudié les documents émanant du Service du personnel qui décrivent les politiques du personnel, à savoir le «Guide relatif aux ressources humaines», la «Norme de classification», le «Régime de classification de rémunération et d'évaluation du personnel de la production», puis nous avons analysé les conventions collectives en vigueur.

Enfin, c'est avec grand intérêt que nous avons pris connaissance des rapports produits pour le Service du personnel sur la situation des femmes à l'ONF, à savoir «Les Femmes à l'Office national du film : une étude sur l'égalité au travail», préparé en 1978 par Claire Brassard, Terri Nash, Micheline St-Arnaud et Marie-Pierre Tremblay, et «Proposition d'un plan d'action positive pour les femmes à l'ONF», préparé en 1981 par Marjolaine Loiselle et Kathy Somer. Nous avons aussi tiré des informations du document «Analyse statistique des ressources humaines à l'Office national du film» produit en avril 1985 par le Service du personnel.

Nous avons eu des discussions en profondeur avec plusieurs membres de ce même Service afin de nous assurer une compréhension exacte de ces documents et des systèmes d'embauche en vigueur.

Statistiques d'emploi

Nous avons obtenu, avec la collaboration du Service du personnel, des statistiques sur la représentation des femmes à l'ONF. Ces statistiques d'emploi nous ont fourni les informations sur une base comparative entre femmes et hommes concernant les catégories d'emplois, le statut de l'emploi (continu, temporaire de plus de six mois et temporaire de moins de six mois) et les salaires. Comparées avec celles des années 1975 et 1981, les données de 1986 nous ont permis d'analyser l'évolution de la situation pour certaines d'entre elles.

Candidatures et nominations

Les données décrivant les candidatures et les nominations, selon le sexe, pour la période du 1er octobre 1985 au 31 mars 1986 ont été également analysées.

Contrats

Pour ce qui est des contrats octroyés par l'ONF, nous avons estimé qu'il était essentiel de pouvoir évaluer la part des contrats attribués aux femmes et aux hommes, étant donné qu'une proportion croissante des ressources de l'ONF se situe dans cette catégorie.

Nous avons donc compilé les informations concernant les contrats octroyés pour la période allant du 21 décembre 1984 au 28 janvier 1986, selon le sexe de la personne ayant obtenu le contrat, le type d'emploi auquel il correspond et le montant du contrat. L'analyse porte sur la totalité des montants par catégories d'emplois étant donné l'impossibilité de distinguer dans chaque cas les différentes tranches d'un même contrat.

Production de films à l'ONF (1984-1985, 1985-1986)

Nous avons examiné, avec la collaboration du Service de l'informatique, la production de films à l'ONF pour les années 1984-1985 et 1985-1986. Cette analyse nous a paru primordiale à cause du caractère même de l'institution. En effet, dans un ministère, par exemple, il peut être suffisant d'examiner les niveaux de postes, les types d'emplois et les salaires pour obtenir une image juste de la «place» occupée par les femmes. L'analyse comparative, entre femmes et hommes, du travail effectué n'est habituellement pas nécessaire. Mais dans le cas d'une institution comme l'ONF où le produit culturel, le film, est sa raison d'être, il est extrêmement révélateur de mesurer la part des budgets attribuée aux films réalisés ou produits par les femmes et ceux réalisés ou produits par les hommes.

Nous avons donc analysé la production de films à l'ONF selon que ceux-ci ont été à la fois produits et réalisés par des femmes ou par des hommes, selon que les films ont été produits par une femme ou par un homme et selon qu'ils ont été réalisés par une femme ou par un homme.

Cette analyse a été faite en tenant compte de tous les *films en production* (à l'exception des projets à l'étape de la recherche et de la scénarisation), sans se limiter aux films complétés pendant la période de deux ans. De cette façon, la base de données a été élargie afin de mieux refléter le volume de production. Les versions, révisions et adaptations ont été exclues car les différences dans cette catégorie sont minimes. Les productions ont été situées en terme de Programmes français et anglais, de studios et de bureaux régionaux.

Production de longs métrages (1980-1985)

La production de longs métrages à l'ONF a aussi été analysée à partir d'une étude de la production cinématographique canadienne de films de plus de soixante minutes entre 1980 et 1985. Cette analyse a porté sur la répartition, selon le sexe, des principales fonctions de réalisation. Une telle étude a permis la comparaison entre la production de l'ONF et la production non-ONF.

Entrevues

Une part importante de notre travail de collecte et d'analyse de données a consisté en entrevues en profondeur (pouvant durer jusqu'à 90 minutes) avec un large échantillon d'employés-es de l'ONF. Nous avons préféré cette technique à la distribution d'un questionnaire à l'ensemble du personnel, parce qu'un tel questionnaire avait déjà été distribué au personnel féminin en 1981 et fait l'objet d'analyses intégrées à ce rapport. Il nous a paru inutile de reprendre l'exercice puisque nous pouvions profiter de ces données.

De plus, il nous a semblé que des entrevues en profondeur nous permettraient, à ce stade, de mieux saisir la situation réelle, la perception qu'en ont les employés-es et les solutions qu'ils-elles envisagent.

Nous avons mené au total plus de cent cinquante entrevues — d'abord dans chacun des bureaux régionaux au Canada soit, dans l'ordre, Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Halifax et Toronto, puis au bureau central à Montréal. Le choix des personnes interviewées a été arrêté, en régions, avec la collaboration des bureaux régionaux et, au bureau central, avec celle du Service du personnel qui nous a fourni les listes d'employés-es par catégories d'emplois. Des employés-es de toutes catégories d'emplois ont donc été interviewés-es, mais un accent particulier a été mis sur la catégorie «cinéastes» et sur la population «femmes». À titre d'exemple, la plupart des réalisatrices ont été interviewées.

Ces entrevues nous ont permis de dégager les expériences de travail vécues par ces personnes et d'identifier ainsi des pratiques et des situations qui favorisent l'égalité d'accès des femmes ou qui nuisent à celle-ci. En outre, nous avons pu saisir les perceptions des employés-es face à l'espace culturel occupé par les femmes dans le domaine du film, leur degré de satisfaction ou d'insatisfaction par rapport à leur propre situation et à celle des femmes à l'ONF, leurs aspirations et enfin leurs réactions face à différents types de solutions ainsi que leurs propres suggestions.

B. DONNÉES SUR L'INDUSTRIE DU CINÉMA AU CANADA

Il nous a paru essentiel d'examiner la situation des femmes dans l'industrie du cinéma au Canada afin d'atteindre les objectifs de notre étude, et ce, pour deux raisons.

D'une part, pour pouvoir analyser la performance de l'ONF à cet égard, il s'avérait utile d'avoir des points de comparaison avec le «marché de l'emploi» en ce domaine pour déterminer si la place occupée par les femmes est meilleure ou pire dans l'institution de l'État, et pourquoi. De plus, pour être réalistes, les recommandations de changements ou d'améliorations, le cas échéant, doivent être basées, entre autres, sur une connaissance du potentiel existant à l'extérieur de l'ONF. D'autre part, comme l'ONF souhaite jouer un rôle actif dans le développement de l'espace culturel occupé par les femmes dans l'industrie du film au Canada, il était essentiel d'identifier correctement la situation, de cerner les raisons des succès et des difficultés, et enfin de déterminer les politiques et les actions susceptibles d'améliorer l'accès à l'égalité des femmes dans ce secteur d'activité.

Les méthodes employées ont consisté en l'examen des statistiques que nous avons pu obtenir et en entrevues en profondeur avec des personnes œuvrant dans l'industrie indépendante du film au Canada.

Données générales sur la participation des femmes et des hommes dans le domaine du film canadien

Une première source de données générales, à savoir les résultats du questionnaire utilisé pour l'étude de Statistique Canada en 1979 sur les acteurs-trices et réalisateurs-trices, a permis de dégager des indications au sujet de la participation des femmes et des hommes dans le domaine du film, soit à titre de principale activité, soit à titre d'activité parmi d'autres, en tenant compte du type d'emploi.

Croissance de la population active dans le domaine des arts

Nous avons aussi examiné quelques données générales sur la croissance de la population active expérimentée dans le domaine des arts au Canada, selon la profession et le sexe, pour 1971-1981. Ces données sont tirées de «La Main-d'œuvre dans le domaine des arts : un secteur de croissance au Canada» publié par Statistique Canada.

Production de longs métrages (1980-1985)

Nous présentons l'analyse de la répartition, selon le sexe, des principales fonctions de réalisation pour les longs métrages produits entre 1980 et 1985 dont il est fait mention dans le cadre des données concernant l'ONF. Les principales

fonctions retenues sont : la réalisation, la production, la caméra, le scénario, le montage (son), le montage (image) et la prise de son.

Bien que pour des raisons de temps et de budget nous nous soyons limitées à un seul type de films, soit les longs métrages (soixante minutes et plus), les données recueillies nous ont paru très révélatrices de l'ensemble de l'industrie.

Les données qui ont servi à établir les statistiques à la base de l'analyse proviennent des sources suivantes : FORMAT (système national d'information sur les produits audiovisuels canadiens géré par l'ONF), Film Canadiana 1980-1982, Film Canadiana 1983-1984, et Copie 0 n° 10, 13, 15, 20, 24 et 28.

Seules les productions originales ont été dénombrées; nous avons éliminé toutes les versions afin de ne pas comptabiliser les mêmes crédits de production plus d'une fois. Les données présentées ne concernent que les films; conséquemment, nous n'avons pas tenu compte des productions vidéo.

Les coproductions entre l'ONF et le secteur privé ont été attribuées au producteur majoritaire. Les détails concernant le financement provenant de compagnies du secteur privé n'étant pas disponibles, les données restent donc approximatives.

Les statistiques de 1985 sont incomplètes car certaines données n'étaient pas disponibles au moment de nos calculs.

Listes des membres des syndicats

Les listes des membres des syndicats œuvrant dans le domaine du film ont été examinées en collaboration avec les syndicats.

Autres institutions

Nous avons contacté un grand nombre d'institutions afin d'obtenir des statistiques différenciées selon le sexe. Ces statistiques n'étant pas directement accessibles, il aurait fallu entreprendre un relevé manuel beaucoup trop onéreux pour être envisagé dans le cadre de cette recherche.

Données concernant le milieu étudiant

Enfin, nous présentons un aperçu de la situation dans les principales institutions, écoles, instituts et universités qui offrent un programme d'études cinématographiques.

Ces données fournissent une certaine indication quant à la relève.

Entrevues et discussions de groupes

Comme nous l'avions fait avec les membres du personnel de l'ONF, nous avons tenu un nombre important d'entrevues en profondeur à l'extérieur de l'Office. Celles-ci ont été menées dans chacune des régions visitées, toujours avec la collaboration des bureaux régionaux. Les villes de Montréal et de Toronto ont

fait l'objet d'une attention particulière. Plus de cent entrevues ont été effectuées auprès d'hommes et de femmes œuvrant dans le domaine de la production de films. Ceci nous a permis, encore une fois, de comprendre la situation, les problèmes, les barrières, et d'envisager des solutions.

De plus, nous avons eu des discussions de groupes — réunissant jusqu'à une vingtaine de participantes — avec des femmes cinéastes dans chacune des régions. Cette formule a l'avantage de provoquer des réflexions et facilite la recherche de solutions.

Au Québec cependant, seules des entrevues individuelles ont été menées, étant donné qu'à la même période des discussions de groupes avaient lieu dans le cadre des consultations du Programme français au sujet de la création d'un programme qui «privilégie, encourage et stimule les femmes à tous les niveaux de la création cinématographique et vidéographique, que ce soit à la scénarisation, la réalisation, la production, la technique, etc.».

À notre avis, utiliser la même méthode dans le cadre de notre étude aurait été redondant et aurait prêté à confusion.

Sur un autre plan, des discussions ont eu lieu également avec des étudiants du secteur de la «production de films» de l'Université Concordia à titre de groupe échantillon afin d'avoir une compréhension plus analytique de la situation des femmes étudiantes en cinéma.

Remarque sur la lecture des tableaux

Il faut noter qu'à cause des nombres arrondis toutes les colonnes ne totalisent pas nécessairement 100%.

IV. DONNÉES CONCERNANT DIRECTEMENT L'ONF

A. ANALYSE DES STATISTIQUES D'EMPLOI À L'ONF

Données générales

La plupart des statistiques décrivant la situation actuelle des femmes et des hommes à l'ONF datent du 28 février 1986. Certaines, plus détaillées, touchant les gestionnaires, les cinéastes et les agents-es de films sont en date du 31 mars 1986. Les statistiques concernant les employés-es de moins de six mois sont de septembre 1986.

Pour situer l'ensemble des statistiques d'emploi à l'ONF, précisons au point de départ qu'en février 1986 l'ONF comptait 745 personnes en emplois continus et 80 autres en emplois temporaires de plus de six mois.

La distribution entre les femmes et les hommes se présente de la façon suivante :

TABLEAU 1
Nombre d'employés-es à l'ONF
au 28 février 1986

Catégories d'emplois	Femmes	Hommes
Emplois continus	324	421
Emplois temporaires de plus de six mois	53	27
Sous-total	377	448
Total	825	

On notera qu'il y a un nombre plus important d'hommes en emplois continus et un plus grand nombre de femmes en emplois temporaires de plus de six mois.

Pour ce qui est du nombre de femmes et d'hommes en emplois temporaires de moins de six mois, le total est comparable, soit 636 femmes et 627 hommes.

Autre remarque générale : on constate entre 1981 et 1986 une diminution de 315 emplois continus, soit 110 chez les femmes et 205 chez les hommes. En chiffres absolus, le nombre d'emplois continus occupés par des hommes a donc subi une plus grande diminution que celui des femmes (95 emplois).

Les emplois continus

Si l'on compare le nombre de personnes dans les postes continus à l'ONF en février 1986 et en octobre 1981, il apparaît que la proportion d'employés et d'employées demeure la même. En effet, en 1981, on trouve, sur 1 042 employés-es, 43 % de femmes et 57 % d'hommes; en 1986, on trouve, sur 745 employés-es, 43,5 % de femmes et 56,5 % d'hommes.*

La question qui se pose cependant est : de quels types d'emplois s'agit-il?

En comparant le nombre de femmes dans les différentes catégories d'emplois pour 1980 et 1986, on constate une répartition relativement semblable, ce qui indique que la diminution des emplois des femmes ne s'est pas faite au détriment d'une catégorie particulière.

Le tableau 2 démontre cette comparaison.

TABLEAU 2
Répartition des femmes occupant des postes continus
1980 et 1986

Catégories d'emplois	1980		1986	
	Nombre de femmes	% du total	Nombre de femmes	% du total
Directeurs-trices	10	2	5	2
Cinéastes	59	15	52	16
Scientifiques et professionnels-les	6	2	4	1
Techniciens-nes	30	7	23	7
Personnel de soutien	230	56	169	52
Personnel administratif	63	15	44	14
Agents-es d'information/ de mise en marché	11	3	27	8
Total	409	100	324	100

La compression des emplois à l'ONF n'a donc pas affecté les femmes de façon particulière : la proportion hommes/femmes demeure globalement la même ainsi que la distribution des femmes par catégories d'emplois.

La répartition du personnel féminin et masculin en nombres absolus et en pourcentages selon les catégories d'emplois peut se lire au tableau 3.

* Les statistiques d'emploi à l'ONF fournies par le Service du personnel n'apparaissent pas aux tableaux.

TABLEAU 3
Répartition des femmes et des hommes occupant des postes continus
1986

Catégories d'emplois	Femmes		Hommes	
	Nbre	% du total des femmes	Nbre	% du total des hommes
Directeurs-trices :				
— haute direction	2	1	7	2
— cadres interm.	3	1	11	3
Cinéastes	52	16	114	27
Scientifiques et professionnels-les	4	1	3	1
Techniciens-nes	23	7	130	31
Personnel de soutien	169	52	65	15
Personnel administratif	44	14	38	9
Agents-es d'information/ de mise en marché	27	8	53	12
Sous-total	324	100	421	100
Total	745			

Ce tableau indique des différences substantielles dans la répartition des femmes et des hommes par catégories d'emplois, le point fort de la population féminine étant la catégorie du personnel de soutien (52 %), le point fort de la population masculine étant les catégories des techniciens-nes (31 %) et des cinéastes (27 %).

À partir des mêmes données, le tableau 4 fait ressortir la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur de chacune des catégories.

TABLEAU 4
Répartition des femmes et des hommes occupant des postes continus dans chaque catégorie d'emploi février 1986

Catégories d'emplois	Femmes %	Hommes %	Total en nombres absolus
Directeurs-trices :			
— haute direction	8,7 ┐ 22	30,4 ┐ 78	23
— cadres interm.	13 ┘	48 ┘	
Cinéastes	31	69	166
Scientifiques et professionnels-les	57	43	7
Techniciens-nes	15	85	153
Personnel de soutien	72	28	234
Personnel administratif	54	46	82
Agents-es d'information/ de mise en marché	34	66	80

Il ressort que les groupes des directeurs-trices, cinéastes, techniciens-nes et agents-es d'information/de mise en marché sont à nette majorité masculine et que le seul groupe à forte prédominance féminine est celui du personnel de soutien. Il faut souligner qu'à l'intérieur de ce dernier, la distribution des femmes et des hommes par type d'emploi est différente, les femmes étant concentrées dans les emplois de secrétaires et de commis (162 femmes pour 12 hommes*) alors que les hommes le sont dans la catégorie des services généraux (8 femmes pour 52 hommes, soit 87% d'hommes*). Il s'agit bien, comme cela se retrouve dans l'entreprise en général, d'une situation de ségrégation d'emploi.

Enfin, les groupes du personnel administratif et des scientifiques et professionels-les (ce dernier, rappelons-le, ne comprend que 7 personnes au total) présentent une faible majorité féminine.

Il est intéressant de vérifier s'il y a eu une évolution de la répartition des femmes et des hommes selon les catégories d'emplois.

Les données dont fait état le rapport «Les Femmes à l'ONF» nous fournissent un premier point de comparaison pour 1975, que nous retrouvons au tableau suivant.

* Les statistiques d'emploi à l'ONF fournies par le Service du personnel n'apparaissent pas aux tableaux.

TABLEAU 5
Répartition des femmes et des hommes occupant des postes continus dans les diverses catégories d'emplois 1975

Catégories d'emplois	Femmes		Hommes		Total en nombres absolus
	Nbre	%	Nbre	%	
Administration/direction	22	26	62	74	84
Distribution	15	14	91	86	106
Soutien administratif	238	74	83	26	321
Métiers du cinéma	31	16	166	84	197
Services techniques	19	11	155	89	174

Même si toutes les catégories ne sont pas parfaitement comparables, il ressort de ce tableau, en le mesurant au tableau 4, qu'une nette amélioration de la représentation des femmes s'est produite au niveau de la catégorie de la distribution (ou information/mise en marché) (de 14% à 34%) de la catégorie des métiers du cinéma ou cinéastes (de 16% à 31%) mais que les groupes du soutien administratif (de 74% à 72%) et des services techniques (de 11% à 15%) n'ont pour ainsi dire pas bougé. La catégorie de l'administration/direction est difficile à comparer, car les regroupements sont différents.

Si l'on compare plus près de nous les données de 1981 avec celles de 1986, on constate que les proportions sont globalement semblables.

TABLEAU 6
Répartition des femmes et des hommes (en %) occupant des postes continus, par catégories d'emplois 1981

Catégories d'emplois	Femmes %	Hommes %
Directeurs-trices	21	79
Cinéastes	29	71
Techniciens-nes	16	84
Personnel de soutien	65	35
Personnel administratif	52	48
Agents-es d'information/ de mise en marché	19	81

La seule différence marquée par rapport à 1986 se situe dans la catégorie des agents-es d'information et de mise en marché où l'on constate une augmentation des femmes de 15% de 1981 à 1986 (tableau 7).

On peut donc conclure que, bien qu'il y ait eu un progrès appréciable de la représentation des femmes dans la catégorie des cinéastes de 1975 à 1981 (15% d'augmentation), il n'y a pas eu de progrès comparable pour la période allant de 1981 à 1986 (2% d'augmentation et huit femmes cinéastes de moins).

La représentation des femmes au sein des catégories des techniciens-nes et du personnel de soutien est la même en 1986 qu'en 1975 et a augmenté de 19% au sein de la catégorie des agents-es d'information/de mise en marché.

Le tableau qui suit résume ces comparaisons.

TABLEAU 7
Comparaison du pourcentage de femmes occupant des postes continus en 1975, 1981 et 1986

Catégories d'emplois	1975 %	1981 %	1986 %
Directeurs-trices*	26*	21	22
Cinéastes	14	29	31
Scientifiques et professionnels-les	—	—	57**
Techniciens-nes	11	16	15
Personnel de soutien	74	65	72
Personnel administratif	—	52	54
Agents-es d'information/ de mise en marché	15	19	34

* Ce regroupement ne se réfère pas précisément aux mêmes emplois dans toutes les années.
** Sur les 7 postes dans cette catégorie, 4 sont occupés par des femmes.

Examinons maintenant de plus près la catégorie des cinéastes.

Au 31 mars 1986, au total, 56 femmes et 112 hommes, soit 33% et 66%, occupaient des postes de cinéastes. Les tableaux suivants présentent une ventilation de cette catégorie pour 1986.

Les fonctions comprises dans celle-ci sont examinées selon le nombre de femmes et d'hommes les occupant.

TABLEAU 8
Répartition des femmes et des hommes occupant des postes continus dans le groupe des cinéastes au 31 mars 1986

Postes	Femmes		Hommes	
	Nbre	% du total des femmes	Nbre	% du total des hommes
Monteur-euse	14	25	16	14
Régisseur-euse	1	2	3	3
Assistant-e à la caméra	1	2	6	5
Caméraman	1	2	13	12
Illustrateur-trice	1	2	—	—
Assistant-e-réalisateur-trice	—	—	1	1
Scénariste	1	2	1	1
Animateur-trice	3	5	—	—
Réalisateur-trice	22	39	47	42
Producteur-trice délégué-e	3	5	—	—
Coordonnateur-trice de post-production	1	2	1	1
Producteur-trice	8	14	24	21
Sous-total	56	100	112	100
Total en nombre absolu	168			

TABLEAU 9
Répartition en %, selon le sexe, pour le groupe des cinéastes au 31 mars 1986

Postes	Femmes %	Hommes %
Monteur-euse	46	54
Régisseur-euse	25	75
Assistant-e à la caméra	12	88
Caméraman	8	92
Illustrateur-trice	100	—
Assistant-e-réalisateur-trice	—	100
Scénariste	50	50
Animateur-trice	100	—
Réalisateur-trice	32	68
Producteur-trice délégué-e	100	—
Coordonnateur-trice post-production	50	50
Producteur-trice	25	75

La distribution de la population des femmes et des hommes cinéastes selon les postes de cette catégorie d'emplois présente un profil relativement similaire sauf pour les caméramans (12 % des hommes et 2 % des femmes), les monteurs-euses (25 % des femmes et 14 % des hommes) et les producteurs-trices (14 % des femmes et 21 % des hommes).

La répartition à l'intérieur de chacun des postes cependant (tableau 9) fait ressortir plus clairement les différences et similitudes : ainsi, sur 30 monteurs-euses 46 % sont des femmes; sur 14 personnes à la caméra, il n'y a qu'une femme, soit 8 % ; sur 7 assistants-es à la caméra, il n'y a qu'une femme, soit 12 % ; sur 69 réalisateurs-trices 31 % sont des femmes et sur 32 producteurs-trices, 25 % sont des femmes.

On ne peut certes pas parler d'absence de femmes dans la catégorie des cinéastes, mais à l'exception des postes de monteur-euse et ceux de régisseur-euse, illustrateur-trice, assistant-e-producteur-trice et coordonnateur-trice post-production (dans le cas de ces derniers postes, il s'agit de nombres très restreints) la proportion des hommes est nettement supérieure. Rappelons aussi qu'au total, les femmes cinéastes ne forment que le tiers (33 %) de la catégorie des cinéastes.

Si l'on examine maintenant la distribution des salaires moyens par catégories d'emplois selon les hommes et les femmes, on remarque des variations de l'ordre de 4 000 $ à 6 000 $ de plus à l'avantage des hommes pour toutes les catégories sauf celle du personnel de soutien.

Cependant, si l'on compare avec les données de 1984, on note une diminution de l'écart d'environ 1 000 $ en faveur des femmes, sauf pour la catégorie du personnel administratif où l'écart a augmenté et pour celle de la haute direction ou l'écart a diminué d'environ 3 000 $.

Le tableau 10 présente ces données.

TABLEAU 10
Variation du salaire moyen, selon le sexe, de 1984 à 1986 (postes continus) *

Catégories d'emplois	1984			1986		
	Femmes $	Hommes $	Var. H/F	Femmes $	Hommes $	Var. H/F
Directeurs-trices	53 953	61 049	7 096	64 250	68 133	3 883
Cinéastes	36 216	41 862	5 646	39 312	43 901	4 589
Techniciens-nes	23 311	27 980	4 669	26 036	30 049	4 013
Personnel de soutien	20 528	20 779	251	22 470	21 850	(620)
Personnel administratif	30 163	35 918	5 755	33 602	39 880	6 278
Agents-es d'information/ de mise en marché	36 045	40 372	4 327	39 102	42 922	3 820

* Le regroupement par catégories est ici légèrement différent afin de permettre la comparaison avec 1984.

Pour ce qui est des salaires des cinéastes on remarque, au tableau 11, que le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes dans les postes de monteur-euse (2 332 $), de réalisateur-trice (6 671 $), de producteur-trice (4 927 $), de caméraman (11 555 $) et de coordonnateur-trice de post-production (4 594 $). À noter cependant que dans ce dernier cas, il s'agit de la comparaison de deux salaires uniquement.

La moyenne de salaire des femmes est supérieure à celle des hommes dans les postes de régisseur-euse (643 $), assistant-e-caméraman (5 634 $) et scénariste (2 235 $). Il s'agit, dans ces trois cas de petits nombres d'employés-es et, dans le dernier cas, de la comparaison de deux salaires.

TABLEAU 11
Salaire moyen des hommes et des femmes au 31 mars 1986

Postes	Femmes $	Hommes $	Var. H/F
Monteur-euse	37 712	40 044	2 332
Régisseur-euse	45 235	44 592	(643)
Assistant-e à la caméra	36 739	31 105	(5 634)
Caméraman	29 638	41 193	11 555
Illustrateur-trice	29 638	—	—
Assistant-e-réalisateur-trice	—	31 967	—
Scénariste	37 835	35 600	(2 235)
Animateur-trice	31 798	—	—
Réalisateur-trice	37 885	44 556	6 671
Producteur-trice délégué-e	35 635	—	—
Coordonnateur-trice de post-production	32 106	36 700	4 594
Producteur-trice	40 714	45 641	4 927

Les emplois temporaires de plus de six mois

Rappelons d'abord que sur les 80 emplois temporaires de plus de six mois, 66% sont occupés par des femmes, dont 70% font partie de la catégorie du personnel de soutien, 15% de la catégorie des cinéastes, 3% de la catégorie des techniciens-nes et 7% de la catégorie du personnel administratif.

On retrouve une variation du salaire moyen entre hommes et femmes à l'avantage des hommes dans toutes les catégories sauf dans celle du personnel de soutien.

TABLEAU 12
Répartition du salaire moyen, selon le sexe, au 28 février 1986 (postes temporaires de plus de 6 mois)

Catégories d'emplois	Hommes $	Femmes $	Var. H/F $
Directeurs-trices (haute dir. et cadres interm.)	—	—	—
Cinéastes	33 105	26 404	6 701
Scientifiques et professionnel-les	36 496	31 630	4 866
Techniciens-nes	25 340	22 000	3 340
Personnel de soutien	19 979	23 445	(3 466)
Personnel administratif	35 382	28 479	6 903
Agents-es d'information/ de mise en marché	—	37 910	—

On notera qu'il n'y a qu'une seule personne agente de distribution temporaire de plus de six mois. Soulignons aussi que les variations entre les salaires moyens sont significatives : 6 701 $ pour les cinéastes, 6 903 $ pour le personnel administratif, 4 866 $ pour les scientifiques et professionnels-les et 3 466 $, cette fois à l'avantage des femmes, pour le personnel de soutien.

Les emplois temporaires de moins de six mois

L'analyse des données pertinentes à ces emplois revêt une importance particulière étant donné que le nombre d'employés-es ayant ce statut a augmenté considérablement ces dernières années.

Le tableau 13 qui suit compare le nombre d'employés-es, le nombre de jours travaillés et le salaire moyen par jour, selon le sexe, pour chaque catégorie durant la période du 31 mars 1985 au 28 février 1986.

Au point de départ soulignons que le nombre de femmes et d'hommes occupant des emplois temporaires de moins de six mois est comparable (636 femmes et 627 hommes), que le nombre de jours travaillés est plus important pour les femmes (25 352 jours pour les femmes et 18 761 jours pour les hommes) et que la masse salariale totale touchée par les femmes est quelque peu supérieure à celle des hommes (2 553 089 $ pour les femmes et 2 115 186 $ pour les hommes).

La comparaison des différentes catégories d'emplois fait ressortir que, sauf chez les secrétaires, les commis et les assistants-es cinéastes, le salaire moyen par jour touché par les hommes est supérieur à celui touché par les femmes. Les différences sont importantes pour les catégories des cinéastes (excluant les assistants-es) et des agents-es d'information (12 $ et 14 $ de plus en moyenne par jour pour les hommes), pour la catégorie des scientifiques et professionnels-les (44 $ de plus en moyenne par jour pour l'employé masculin) et pour celle des agents-es de mise en marché (60 $ de plus en moyenne par jour pour les employés masculins). Il est à noter que dans le cas des scientifiques et professionnels-les la

TABLEAU 13*

Nombre de personnes, nombre de jours travaillés et salaire moyen par jour du personnel occupant des emplois temporaires de moins de six mois, selon le sexe, par catégories d'emplois du 31 mars 1985 au 1er mars 1986

Catégories d'emplois	Nombre de personnes		Nombre de jours		Salaire moyen par jour		Salaire moyen par heure	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Assistants-es-cinéastes	122	130	4 457,7	3 317,9	99	89	12,27	11,15
Cinéastes	124	125	5 756,5	5 508,0	145	157	18,35	19,78
Techniciens-nes	156	233	4 817,0	5 860,3	98	105	12,29	12,94
Scientifiques et professionnels-les	11	1	385,9	120,9	97	141	—	—
Personnel de soutien	202	126	8 749,8	3 155,9	136	136	17,19	17,00
Personnel administratif	2	3	146,2	238,6	95	104	11,88	13,02
Agents-es d'information	15	4	840,3	83,9	85	99	10,72	12,36
Agents-es de mise en marché	4	5	198,7	475,3	95	155	11,9	19,38
Total	636	627	25 352,1	18 760,8	100,7	112,75	12,61	14,09

* On trouvera aux tableaux 13a et 13b, pages 22 et 23, la base détaillée de ces données.

comparaison est faite entre les postes d'infirmière et de bibliothécaire occupés uniquement par des femmes et le poste d'ingénieur où l'on ne trouve qu'un seul employé (masculin).

Il est intéressant de constater qu'il y a un nombre quasi égal de femmes et d'hommes cinéastes embauchés-es en emplois temporaires de moins de six mois (246 femmes et 255 hommes) et que les femmes cinéastes ont travaillé un nombre légèrement plus élevé de jours (femmes : 10 214; hommes : 8 826) et d'heures (femmes : 81 446; hommes : 70 139). Ceci contraste avec le nombre de femmes et d'hommes cinéastes en emplois continus (52 femmes et 114 hommes).

Dans la catégorie du personnel de soutien on retrouve une forte majorité de femmes et de jours travaillés par les femmes dans les postes de secrétaire et de commis et une forte majorité d'hommes et d'heures travaillées par les hommes dans les postes de services généraux et de soutien. Il faut souligner aussi la différence de salaire moyen par jour entre les femmes et les hommes de ces groupes : on trouve à peu près la même différence mais inversée à l'avantage des femmes ou des hommes selon qu'il s'agit de l'un ou l'autre type de postes (16 % à l'avantage des femmes pour les postes de secrétaire et de commis et 11 % à l'avantage des hommes pour les postes de services généraux et de soutien).

Enfin, chez les techniciens-nes, la proportion de femmes est plus forte dans la catégorie des temporaires de moins de six mois que dans celle des emplois continus (40 % des techniciens-nes occupant des emplois temporaires de moins de six mois et 15 % des techniciens-nes en emplois continus). Le différentiel salarial est relativement peu élevé (4 $ de plus du salaire moyen par jour à l'avantage des hommes).

TABLEAU 13a
Personnel occupant des emplois temporaires de moins de six mois
Total pour les femmes — détail
du 31 mars 1985 au 1er mars 1986

Catégories d'emplois	Nombre de personnes	Nombre de périodes travaillées	Masse salariale totale $	Nombre d'heures de travail	Nombre de jours de travail
Assistants-es-cinéastes	122	185	440 122	35 845,0	4 457,7
Cinéastes	124	201	837 200	45 601,3	5 756,5
Techniciens-nes	156	325	472 888	38 479,8	4 817,0
Scientifiques et professionels-les	11	65	37 446	3 087,3	385,9
Personnel de soutien	202	435	660 586	69 999,4	8 749,8
Personnel administratif	2	4	13 888	1 169,5	146,2
Agents-es d'information	15	31	72 032	6 720,8	840,3
Agents-es de mise en marché	4	5	18 927	1 590,0	198,7
Total	636	1 251	2 553 089	202 493,1	25 352,1

TABLEAU 13b
Personnel occupant des postes temporaires de moins de six mois
Total pour les hommes — détail
du 31 mars 1985 au 1er mars 1986

Catégories d'emplois	Nombre de personnes	Nombre de périodes travaillées	Masse salariale totale $	Nombre d'heures de travail	Nombre de jours de travail
Asstistants-es-cinéastes	130	245	295 980	26 543,5	3 317,9
Cinéastes	125	203	862 242	43 595,8	5 508,0
Techniciens-nes	233	530	612 767	47 358,0	5 860,3
Scientifiques et professionels-les	1	1	16 932	987,5	120,9
Personnel de soutien	126	289	220 429	25 246,3	3 155,9
Personnel administratif	3	13	24 849	1 908,5	238,6
Agents-es d'information	4	5	8 292	671,0	83,9
Agents-es de mise en marché	5	22	73 695	3 802,5	475,3
Total	627	1 308	2 115 186	150 093,1	18 760,8

Candidatures et nominations

Le relevé des données concernant les candidatures et les nominations pour la période allant du 1er octobre 1985 au 31 mars 1986 permet de constater qu'il s'est produit peu d'embauche durant cette période. Le tableau 14 décrit ces opérations en précisant le sexe des candidats-es et des personnes nommées.

TABLEAU 14
Candidatures et nominations
du 1er octobre 1985 au 1er mars 1986

Catégories d'emplois*	CANDIDATURES				NOMINATIONS			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nbre	% du total	Nbre	% du total	Nbre	% du total	Nbre	% du total
Gestion	2	100	—	—	1	100	—	—
Scientifiques et professionnels-les	2	50	2	50	2	67	1	33
Personnel administratif	18	58	13	42	6	50	6	50
Techniciens-nes	20	91	2	9	7	100	—	—
Agents-es d'information/ de mise en marché	6	67	3	33	2	67	1	33
Personnel de soutien	10	14	59	86	3	12	22	88
Total	58	42	79	58	21	41	30	59

* Catégories telles que décrites dans les conventions collectives.

La remarque générale que l'on peut faire à propos de ces données est que l'on ne relève pas de disparité significative entre le nombre de femmes et d'hommes posant leur candidature et le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les postes. Dans la catégorie du personnel administratif on note même une légère disproportion en faveur des femmes dans le pourcentage des nominations comparé à celui des candidatures (42 % de femmes candidates et 50 % de femmes nommées). Dans la catégorie des scientifiques et professionnels-les les nombres sont trop faibles pour en dégager quelque signification.

Ce tableau n'indique pas de biais sexuel dans les nominations. On doit noter, cependant, la présence très disproportionnée d'hommes au niveau des candidatures et des nominations chez les techniciens-nes (91 % de candidatures et 100 % de nominations). Il est évident que sans interventions spécifiques, cette catégorie d'emplois perpétuera son caractère masculin.

Le même commentaire peut d'ailleurs s'appliquer à la catégorie du soutien administratif en ce qui a trait à la prédominance féminine.

B. LES CONTRATS OCTROYÉS PAR L'ONF

Les données décrivant les contrats octroyés par l'ONF ont été compilées par catégories d'emplois selon le nombre de femmes ou d'hommes impliqués et, lorsque ceci n'était pas possible, selon le nombre de compagnies, et selon le montant total en dollars. Le tableau 15 présente ces données.

TABLEAU 15
Nombre et montants des contrats alloués par l'ONF aux femmes, aux hommes et aux compagnies du 21 décembre 1984 au 28 janvier 1986

Catégories d'emplois	Femmes		Hommes		Compagnies	
	Nbre	$	Nbre	$	Nbre	$
Cinéastes	269	1 308 225	482	2 216 630	319	1 358 850
Recherchistes	149	540 578	133	393 986	34	124 257
Consultants-es	164	220 640	246	503 750	44	195 019
Techniciens-nes	1	92	40	38 116	50	211 151
Personnel de soutien :						
secrétaires	22	9 597	—	—	—	—
services généraux	—	—	5	703	2	2 840
Personnel administratif :						
administration	18	27 581	12	20 750	18	63 169
systèmes	—	—	10	16 099	—	—
Agents-es d'information	81	175 826	72	91 221	5	1 803
Agents-es de						
mise en marché	5	5 680	8	4 832	—	—
Artistes	476	436 202	807	878 327	11	138 926
Total	1 185	2 724 421	1 815	4 164 414	483	2 096 015

Ce tableau indique que, au total, les montants octroyés aux hommes sont presque le double de ceux octroyés aux femmes. Par ailleurs, nous avons estimé que les contrats consentis aux compagnies peuvent largement être classés comme «masculins» en ce que le type de service fourni via ces compagnies est souvent lié aux services techniques ou à la caméra qui sont, à l'évidence, dominés par les hommes.

Si l'on regarde de façon plus détaillée les différentes catégories d'emplois on constatera que chez les cinéastes la proportion des contrats octroyés aux femmes est d'environ le tiers (si l'on tient compte de la remarque ci-dessus) à la fois en nombre et en dollars, de celle des contrats octroyés aux hommes. C'est également le cas des consultants-es. Cette tendance est encore plus prononcée pour les techniciens-nes où les femmes sont, à toutes fins pratiques, absentes. Les techniciennes occupant des emplois non continus sont en emplois temporaires plutôt qu'à contrat.

Pour ce qui est des artistes, la disproportion en faveur des hommes est remarquable. Ceci est partiellement lié à la faible représentation des musiciennes et compositrices mais semble aussi être un phénomène généralisé. En dehors du personnel de secrétariat et du personnel administratif, il n'y a que dans les catégories de recherche et d'information que l'on retrouve un plus grand nombre de contrats octroyés aux femmes.

L'ensemble de ces données suggère qu'une action soit prise pour tenter de redresser la situation dans les secteurs où il y a disproportion entre les hommes et les femmes.

C. PRODUCTION DE FILMS À L'ONF (1984-1985, 1985-1986)

L'analyse des données concernant la production de films à l'ONF selon qu'ils ont été produits par des femmes ou par des hommes, ou réalisés par des femmes ou par des hommes, ou encore produits et réalisés par des femmes ou par des hommes, est à la fois révélatrice de l'ensemble de la situation et utile pour identifier des secteurs névralgiques.

Les films produits par des femmes ou par des hommes

De l'ensemble des films produits à l'ONF, 22 % l'ont été par des femmes en 1984-1985 et 22 % en 1985-1986. Ces pourcentages sont révélateurs : les films de l'Office sont très majoritairement produits par des hommes. Rappelons d'ailleurs que le nombre de producteurs à l'ONF est de 24, alors que celui des productrices est de 8, soit le tiers.

Le tableau 16 fait ressortir le nombre élevé de films produits par des hommes par rapport à ceux produits par des femmes. Ceci est le cas pour tous les types de films et en particulier pour les films de fiction qui pourtant constituent une partie importante de la production. Il est à noter que même pour les films de types multi-média et documentaire, où les femmes sont plus souvent productrices qu'ailleurs, le pourcentage de films produits par les femmes est de beaucoup inférieur à celui des films produits par les hommes.

TABLEAU 16
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du nombre total
de films produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	2	9	11	55	2	9	11	48
Documentaire	10	52	38	190	14	62	38	166
Fiction	1	6	14	67	1	6	13	58
Court métrage	—	—	1	3	—	—	—	2
Multi-média	8	42	12	61	4	17	10	42
Vignette	—	—	2	11	1	4	5	23
Sous-total	22	109	78	387	22	98	78	339
Nombre total de films en production	496				437			

Le tableau 17, qui représente la répartition de l'ensemble de la production de films de l'ONF selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes, fait ressortir le nombre élevé de films produits par des hommes pour tous les types de films.

TABLEAU 17
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) des types de films selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Femmes %	Hommes %	Nbre total	Femmes %	Hommes %	Nbre total
Animation	14	86	64	16	84	57
Documentaire	21	79	242	27	73	228
Fiction	8	92	73	9	91	64
Court métrage	—	100	3	—	100	2
Multi-média	41	59	103	29	71	59
Vignette	—	100	11	15	85	27

De la même manière, l'examen des budgets révèle un écart très substantiel entre le total des budgets des films produits par les femmes et le total des budgets des films produits par les hommes. Le tableau 18 qui suit présente ces données.

TABLEAU 18
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films produits par des femmes ou par des hommes

1984-1985		1985-1986	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
17%	83%	19%	81%
4 570 000 $	22 888 000 $	6 150 000 $	25 509 000 $

Pour l'année 1984-1985, les films produits par des femmes représentaient 17% du budget, comparé à 19% pour l'année 1985-1986.

De plus, si l'on compare les Programmes anglais et français (voir tableaux 19 et 20), un plus gros pourcentage de films produits par des femmes se retrouve du côté anglais. Il s'agit surtout de films de types documentaire et multi-média.

TABLEAU 19
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	2	9	6	25	3	9	6	20
Documentaire	13	51	35	140	18	61	31	106
Fiction	1	5	13	51	2	6	14	49
Court métrage	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-média	11	42	15	61	5	17	12	42
Vignette	—	—	3	11	1	4	7	23
Sous-total	27	107	73	291	29	97	71	242
Nombre total de films en production	398				339			

TABLEAU 20
Programme français
Répartition (en %) du nombre total de films en production selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	—	—	31	30	—	—	29	28
Documentaire	1	1	51	50	1	1	61	60
Fiction	1	1	16	16	—	—	9	9
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
Sous-total	2	2	98	96	1	1	99	97
Nombre total de films en production	98				98			

De même l'examen de la répartition des budgets par types de films, selon le sexe et selon les directions des Programmes français ou anglais, fait ressortir la faible part des budgets utilisée par les productrices, en particulier au Programme français.

TABLEAU 21
Films du Programme anglais en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	2	6	2	4
Documentaire	13	47	14	37
Fiction	5	15	8	21
Court métrage	—	8	—	11
Multi-média	—	3	1	2
Vignette	—	1	—	—
Pour tous les types	21	79	25	75
Budget total en $	18 866 000		23 152 000*	

* L'augmentation du budget du Programme anglais est justifiée par la production d'un projet, *Transitions*, entièrement subventionné, pour Expo 86.

TABLEAU 22
Films du Programme français en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	—	14	—	16
Documentaire	6	52	3	60
Fiction	2	27	—	21
Court métrage	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
Pour tous les types	7	93	3	97
Budget total en $	8 792 000		8 506 000	

Enfin, les mêmes données détaillées par studios pour chacun des Programmes français et anglais permettent d'identifier des secteurs ou l'absence de productrices est plus marquée. Au Programme anglais, les Studios B et C, les bureaux régionaux des Prairies et du Nord-Ouest présentent remarquablement peu de films produits par des femmes. On note également que le bureau du Pacifique a significativement augmenté le pourcentage de films produits par des femmes en 1985-1986. Les films produits par les femmes se retrouvent essentiellement aux Studios D, G (multi-média) et au Programme fédéral des femmes, ainsi que, dans une moindre mesure, au Studio A. On note aussi l'absence de producteurs au Studio D et au Programme fédéral des femmes (voir tableau 23).

En ce qui concerne le Programme français, bien que le nombre relativement peu élevé de films produits rende la comparaison difficile, on constate dans quatre studios ou bureaux sur six une absence totale de films originaux produits par des femmes (voir tableau 24).

Les tableaux 25 et 26 qui font état de la répartition des budgets présentent les mêmes caractéristiques.

On peut facilement conclure qu'il y a faiblesse de la représentation des femmes comme productrices à l'ONF en terme de nombre de films produits et en terme de budget dépensé. Les productrices se retrouvent surtout, mais inégalement, dans les films de types animation, documentaire et multi-média.

TABLEAU 23
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	29	61	24	57	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	4	—	5	—	—	34	—	32	—	87	—	85
Fiction	—	—	—	—	3	63	2	66	—	8	—	8
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	14	—	—	—	—	—	3	—	4
Pour tous les types	32	68	29	71	3	97	2	98	—	100	—	100
Nombre total de films en production	28		21		62		50		63		48	

TABLEAU 23 (suite)
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	92	4	78	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	41	59	28	70
Vignette	—	—	11	—	—	—	—	—	—	—	—	2
Pour tous les types	96	4	100	—	100	—	100	—	41	59	28	72
Nombre total de films en production	25		37		12		10		103		60	

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	6	2	5	—	13	—	11	—	—	—	—
Documentaire	29	57	26	40	13	75	28	56	—	89	—	56
Fiction	—	3	—	5	—	—	6	—	—	11	—	44
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	6	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	29	71	28	72	13	88	33	67	—	100	—	100
Nombre total de films en production	35		43		16		18		9		9	

Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	19	—	17	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	43	—	35	14	52	13	50	—	100	75	25
Fiction	14	5	13	9	—	19	—	25	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	10	—	6	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	19	—	26	—	5	—	6	—	—	—	—
Pour tous les types	14	86	13	87	14	86	13	87	—	100	75	25
Nombre total de films en production	21		23		21		16		3		4	

TABLEAU 24
Programme français
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	100	—	100	—	7	—	8	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	4	89	4	88	—	54	—	64
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	8	38	—	36
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	—	100	—	100	4	96	4	96	8	92	—	100
Nombre total de films en production	28		26		27		25		13		11	

Types de films	Studio D				Région Est				Région Ouest			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	75	—	82	—	83	—	87	—	25	—	88
Fiction	—	25	—	18	—	17	—	13	—	75	—	12
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100
Nombre total de films en production	16		11		6		8		8		17	

TABLEAU 25
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	22	61	28	55	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	15	—	13	—	—	44	—	29	—	66	—	56
Fiction	—	—	—	—	18	38	—	71	—	10	—	9
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	—	36
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	2	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	37	63	41	59	18	82	—	100	—	100	—	100
Budget total en $	1 328 000		1 320 000		4 480 000		4 607 000		5 503 000		6 873 000	

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	96	1	92	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	33	67	29	71
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	99	1	100	—	100	—	100	—	33	67	29	71
Budget total en $	1 289 000		2 007 000		508 000		781 000		976 000		777 000	

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	10	2	2	—	6	—	1	—	—	—	—
Documentaire	24	58	8	81	18	76	20	65	—	84	—	45
Fiction	—	1	—	5	—	—	14	—	—	16	—	55
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	24	76	10	90	18	82	34	66	—	100	—	100
Budget total en $	1 016 000		1 963 000		607 000		702 000		1 092 000		1 070 000	

TABLEAU 25 (suite)
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	26	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	43	—	14	9	57	17	51	11	89	47	53
Fiction	7	1	73	6	—	26	—	27	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	7	—	5	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	23	—	2	—	1	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	7	93	73	27	9	91	17	83	11	89	47	53
Budget total en $	628 000		2 348 000		912 000		625 000		328 000		79 000	

TABLEAU 26
Programme français
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont produits par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	100	—	100	—	1	—	5	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	18	80	13	82	—	53	—	41
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	7	40	—	59
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	—	100	—	100	18	81	13	87	7	93	—	100
Budget total en $	1 177 000		1 255 000		2 657 000		2 158 000		1 882 000		2 317 000	

Types de films	Studio D				Région Est				Région Ouest			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	61	—	79	—	94	—	92	—	5	—	81
Fiction	—	39	—	21	—	6	—	8	—	95	—	19
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100	—	100
Budget total en $	1 222 000		1 034 000		684 000		1 135 000		1 170 000		607 000	

Les films réalisés par des femmes ou par des hommes

En 1984-1985 et en 1985-1986, les femmes ont réalisé respectivement 35 % et 39 % des films de l'ONF. Il s'agit donc du tiers de l'ensemble des films toutes catégories, ce qui est nettement supérieur au pourcentage de films produits par les femmes.

Comme pour la production, on remarque une concentration de films réalisés par les femmes dans les types documentaire et multi-média. Pour les hommes la répartition est faite dans tous les types de films (en laissant de côté les catégories court métrage et vignette qui sont peu significatives en terme de nombre) avec des concentrations dans ceux du documentaire et de la fiction suivies des catégories animation et multi-média. (Voir le tableau 27 pour la répartition des réalisatrices et des réalisateurs selon le type de film réalisé.)

Pour ce qui est de l'ensemble des films en 1984-1985 et 1985-1986, le pourcentage le plus important se trouve aux documentaires réalisés par des hommes (32 % pour les deux années), suivis à peu près également des films de fiction réalisés par des hommes (13 % et 11 %), des documentaires réalisés par des femmes (17 % et 20 %), des films multi-média réalisés par des femmes (13 % et 9 %).

TABLEAU 27
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du nombre total de films réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	2	16	10	48	4	17	9	40
Documentaire	17	82	32	160	20	88	32	140
Fiction	2	11	13	62	4	17	11	47
Court métrage	—	—	1	3	—	—	—	2
Multi-média	13	62	8	41	9	40	4	19
Vignette	1	4	1	7	2	9	4	18
Pour tous les types	35	175	65	321	39	171	61	266
Nombre total de films en production	496				437			

L'examen de la répartition des films réalisés par des femmes ou par des hommes pour chaque type de film fait ressortir encore une fois, ainsi qu'on peut le constater au tableau 28, l'importance de la réalisation masculine par rapport à la réalisation féminine pour tous les types de films sauf pour le multi-média où la proportion est inversée. Il est à noter que les films documentaires réalisés par des femmes représentent presque le tiers du groupe, les films d'animation réalisés par des femmes presque le quart et que le pourcentage des films de fiction réalisés par des femmes a augmenté de 12 % de 1984-1985 à 1985-1986.

TABLEAU 28
Films du Programme anglais en production
Répartition (en %) des types de films
selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985			1985-1986		
	Femmes	Hommes	Nbre total	Femmes	Hommes	Nbre total
	%	%		%	%	
Animation	25	75	64	30	70	57
Documentaire	34	66	242	39	61	228
Fiction	15	85	73	27	73	64
Court métrage	—	100	3	—	100	2
Multi-média	60	40	103	68	32	59
Vignette	36	64	11	33	67	27

La comparaison des Programmes français et anglais fait surtout ressortir que le pourcentage de films réalisés par les femmes est plus important au Programme anglais (18 % de différence en 1984-1985 et 23 % en 1985-1986). (Voir tableaux 29 et 30.)

La plus grande proportion de films réalisés par les femmes au Programme anglais s'explique surtout par le fait que les documents multi-média sont dans leur quasi-totalité produits au Programme anglais (16 % et 12 % au Programme anglais et aucun au Programme français). On note aussi une proportion légèrement plus grande de films d'animation réalisés par les femmes au Programme français qu'au Programme anglais. Pour les films du type documentaire, les pourcentages sont plus élevés du côté anglais (17 % et 22 % contre 14 % du côté français pour les deux années). Pour les films de fiction, les pourcentages sont bas pour les deux programmes (3 % et 5 % pour le Programme anglais et 1 % pour le Programme français pour les deux années).

TABLEAU 29
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production, selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	3	10	6	24	3	11	5	18
Documentaire	17	68	31	123	22	74	27	93
Fiction	3	10	12	48	5	16	12	39
Court métrage	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-média	16	62	10	41	12	40	6	19
Vignette	1	4	2	7	3	9	5	18
Pour tous les types	39	154	61	244	44	150	56	189
Nombre total de films en production	398				339			

TABLEAU 30
Programme français
Répartition (en %) du nombre total de films en production, selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	6	6	24	24	6	6	22	22
Documentaire	14	14	38	37	14	14	48	47
Fiction	1	1	16	16	1	1	8	8
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	21	21	79	77	21	21	79	77
Nombre total de films en production	98				98			

En examinant au tableau 31 la répartition des budgets selon que les films sont réalisés par des femmes ou par des hommes, on peut remarquer que le pourcentage du budget alloué aux films réalisés par les femmes se situe entre 28% à 33% du total. Ce pourcentage est inférieur au pourcentage du nombre de films réalisés par des femmes.

TABLEAU 31
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films réalisés par des femmes ou par des hommes

1984-1985		1985-1986	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
28%	72%	33%	67%
7 576 000 $	19 883 000 $	10 519 000 $	21 139 000 $

Les tableaux 32 et 33, qui donnent la répartition des budgets selon les Programmes anglais et français, présentent des caractéristiques semblables aux tableaux qui dénombrent les films réalisés. La constatation majeure que l'on peut faire à partir de ces données est encore, ici, celle de la situation minoritaire des réalisatrices à l'ONF.

Les tableaux 34 à 37, qui détaillent la production de films et la répartition des budgets selon les studios, permettent d'observer des différences d'une unité à l'autre en ce qui a trait à la place des réalisatrices. Ces observations peuvent être utiles pour prévoir des interventions le cas échéant.

TABLEAU 32
Films du Programme anglais en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	2	5	2	4
Documentaire	22	38	22	28
Fiction	3	16	10	20
Court métrage	—	8	—	11
Multi-média	3	2	2	1
Vignette	—	1	1	—
Pour tous les types	30	70	36	64
Budget total en $	18 686 000		23 152 000	

TABLEAU 33
Films du Programme français en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon les films réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	2	12	3	13
Documentaire	16	41	17	46
Fiction	4	24	7	14
Court métrage	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
Pour tous les types	23	77	27	73
Budget total en $	8 792 000		8 506 000	

TABLEAU 34
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %	F %	H %
Animation	18	71	14	67	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	4	—	5	3	31	2	30	14	73	19	67
Fiction	—	—	—	—	10	56	22	46	—	8	—	8
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	7	—	10	5	—	—	—	—	—	3	—	4
Pour tous les types	25	50	24	76	13	87	24	76	14	86	19	81
Nombre total de films en production	28		21		62		50		63		48	

TABLEAU 34 (suite)
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	92	4	78	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	60	40	67	32
Vignette	—	—	11	—	—	—	—	—	—	—	2	—
Pour tous les types	96	4	100	—	100	—	100	—	60	40	69	32
Nombre total de films en production	25		37		103		60		12		10	

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	3	5	2	13	—	11	—	—	—	—	—
Documentaire	34	51	30	35	13	75	17	67	22	67	22	33
Fiction	—	3	—	5	—	—	—	6	—	11	—	44
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	6	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	37	63	35	65	25	75	28	72	22	78	22	78
Nombre total de films en production	35		43		16		18		9		9	

Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	5	14	4	13	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	10	33	9	26	14	52	19	44	33	67	50	50
Fiction	10	10	9	13	10	10	13	13	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	10	—	6	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	5	14	4	22	5	—	6	—	—	—	—	—
Pour tous les types	29	71	26	74	29	71	38	63	33	67	50	50
Nombre total de films en production	21		23		21		16		3		4	

TABLEAU 35
Programme français
Répartition (en %) du nombre total de films en production par studio, selon qu'ils sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	21	79	23	77	—	7	—	8	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	15	78	8	84	23	31	27	36
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	8	38	9	27
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	21	79	23	77	15	85	8	92	31	69	36	64
Nombre total de films en production	28		26		27		25		13		11	

Types de films	Studio D				Région Est				Région Ouest			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	19	56	36	45	33	50	38	50	25	—	12	76
Fiction	—	25	—	18	—	17	—	13	—	75	—	12
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	19	81	36	64	33	67	38	63	25	75	12	88
Nombre total de films en production	16		11		6		8		8		17	

TABLEAU 36
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	16	67	20	63	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	15	—	13	2	42	4	24	26	40	19	37
Fiction	—	—	—	—	6	50	20	52	—	10	—	9
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	—	36
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	2	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	19	81	24	76	8	92	24	76	26	74	19	81
Budget total en $	1 328 000		1 320 000		4 480 000		4 607 000		5 503 000		6 873 000	

TABLEAU 36 (suite)
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	95	2	92	—	100	—	100	—	—	—	—	1
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	59	41	56	44
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	98	2	100	—	100	—	100	—	59	41	56	44
Budget total en $	1 289 000		2 007 000		976 000		777 000		508 000		781 000	

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	7	2	2	2	6	—	1	—	—	—	—	—
Documentaire	26	56	27	63	3	91	13	72	24	60	9	36
Fiction	—	1	—	5	—	—	—	14	—	16	—	55
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	34	66	29	71	9	91	14	86	24	76	9	91
Budget total en $	1 016 000		1 963 000		607 000		702 000		1 092 000		1 070 000	

Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	4	22	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	16	27	6	8	12	54	17	51	14	86	6	94
Fiction	6	3	53	26	25	1	4	23	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	7	—	5	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	5	18	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	30	70	60	40	38	62	21	79	14	86	6	94
Budget total en $	628 000		2 348 000		912 000		625 000		328 000		79 000	

TABLEAU 37
Programme français
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	16	84	22	78	—	1	—	5	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	15	83	7	88	24	29	26	15
Fiction	—	—	—	—	—	—	—	—	18	29	24	35
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	16	84	22	78	15	85	7	93	42	58	51	49
Budget total en $	1 177 000		1 255 000		2 657 000		2 158 000		1 882 000		2 317 000	

Types de films	Studio D				Région Est				Région Ouest			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	19	43	31	48	46	48	21	71	4	—	20	61
Fiction	—	39	—	21	—	6	—	8	—	96	—	19
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	19	81	32	68	46	54	22	78	4	96	20	80
Budget total en $	1 222 000		1 034 000		684 000		1 135 000		1 170 000		607 000	

Les films à la fois produits et réalisés soit par des femmes, soit par des hommes

À l'examen de ce groupe de films, qui forme 71 % et 81 % de la production de l'ONF, pour 1984-1985 et 1985-1986 respectivement, il apparaît que la combinaison producteur-réalisateur est relativement courante, alors que la combinaison productrice-réalisatrice est un phénomène tout à fait minoritaire. En effet, seuls 20 % des films pour 1984-1985 et 16 % pour 1985-1986 sont à la fois produits et réalisés par des femmes. De plus, comme on peut le constater au tableau 38, cette combinaison chez les femmes se retrouve presque exclusivement pour les films de types documentaire et multi-média, alors que pour les hommes elle se retrouve pour tous les types de films.

TABLEAU 38
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du nombre total de films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	1	4	12	43	2	6	11	37
Documentaire	13	46	43	154	17	56	42	134
Fiction	1	2	16	58	1	3	14	44
Court métrage	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-média	6	20	5	19	2	8	3	10
Vignette	—	—	2	7	1	4	6	18
Sous-total	20	72	80	284	24	77	76	245
Nombre total de films en production	356				322			

TABLEAU 39
Programme anglais
Répartition (en %) du nombre total de films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	1	4	7	19	2	6	6	15
Documentaire	16	46	42	118	23	56	36	88
Fiction	1	2	15	43	1	3	15	36
Court métrage	—	—	1	3	—	—	1	2
Multi-média	7	20	7	19	3	8	4	10
Vignette	—	—	2	7	2	4	7	18
Sous-total	26	72	74	209	31	77	69	169
Nombre total de films en production	281				246			

Le tableau 40 fait ressortir que, pour les données étudiées, on ne retrouve pas de films à la fois produits et réalisés par des femmes au Programme français et donc que le commentaire général vaut pour le Programme anglais.

TABLEAU 40
Programme français
Répartition (en %) du nombre total de films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985				1985-1986			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Animation	—	—	32	24	—	—	29	22
Documentaire	—	—	48	36	—	—	61	46
Fiction	—	—	20	15	—	—	11	8
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	—	—	100	75	—	—	100	76
Nombre total de films en production	75				76			

Le tableau 41 indique, pour le Programme anglais, les studios et les bureaux d'origine des films produits et réalisés par des personnes du même sexe. Ce tableau révèle que la presque totalité des films qui sont à la fois produits et réalisés par des femmes provient des Studios D (23 en 1984-1985 et 37 en 1985-1986) et G où sont produits les documents multi-média (20 en 1984-1985 et 8 en 1985-1986) ainsi qu'au Programme fédéral des femmes (12 documentaires en 1984-1985 et 10 en 1985-1986).

TABLEAU 41
Programme anglais
Nombre de films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Animation	3	15	2	11	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	—	19	—	15	—	46	—	32
Fiction	—	—	—	—	—	33	—	22	—	5	—	4
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	1	—	—	—	—	—	2	—	2
Pour tous les types	3	15	2	12	—	52	—	37	—	54	—	39
Nombre total de films	18		14		52		37		54		39	

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Animation	1	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	22	—	29	—	12	—	10	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	20	19	8	10
Vignette	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	23	—	37	—	12	—	10	—	20	19	8	10
Nombre total de films	23		37		12		10		39		18	

TABLEAU 41 (suite)
Programme anglais
Nombre de films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Animation	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	10	18	11	15	—	10	2	9	—	6	—	3
Fiction	—	1	—	2	—	—	—	—	—	1	—	4
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	2	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	10	22	12	28	—	10	2	9	—	7	—	7
Nombre total de films	32		40		10		11		7		7	

Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Animation	—	3	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	7	—	6	—	—	—	—	—	2	2	1
Fiction	2	1	2	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	3	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	2	14	2	16	—	—	—	—	—	2	2	1
Nombre total de films	16		18		—		—		2		3	

L'analyse de la répartition des budgets, selon que les films sont produits et réalisés par des hommes ou par des femmes, fait ressortir, comme on pouvait s'y attendre étant donné le nombre de films dans ces deux catégories, que la majeure partie va aux films produits et réalisés par les hommes. Le tableau 42 présente cette répartition.

TABLEAU 42
Films de l'ONF en production
Répartition (en %) du budget alloué, selon que les films sont produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

1984-1985		1985-1986	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
12%	88%	19%	81%
2 403 000 $	17 716 000 $	4 637 000 $	19 627 000 $

En comparant les tableaux 38 et 42, nous observons que le pourcentage de films produits et réalisés par des femmes (20% et 24%) est plus élevé que le pourcentage des ressources qui leur sont allouées (12% et 19%).

Les tableaux 43 et 44 présentent la distribution en pourcentage du budget courant alloué aux films produits et réalisés par des femmes ou par des hommes par types de films pour les Programmes anglais et français. Dans les deux groupes, le pourcentage le plus important se retrouve à la catégorie des documentaires produits et réalisés par des hommes. Au Programme anglais, on remarque que pour les productrices-réalisatrices les pourcentages les plus élevés, quoique faibles (14% et 16% du budget courant pour 1984-1985 et 1985-1986), se retrouvent aux documentaires. Rappelons que la présence du Studio D et du Programme fédéral des femmes explique largement ces pourcentages. Tel qu'indiqué plus haut on notera l'absence de films à la fois produits et réalisés par des femmes au Programme français.

TABLEAU 43
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué, selon que les films sont produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	1	7	2	5
Documentaire	15	48	16	34
Fiction	—	16	7	21
Court métrage	—	10	—	14
Multi-média	1	1	—	1
Vignette	—	1	—	—
Pour tous les types	17	83	25	75
Budget total en $	13 936 000		18 318 000	

TABLEAU 44
Programme français
Répartition (en %) du budget alloué, selon que les films sont produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	1984-1985		1985-1986	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Animation	—	17	—	18
Documentaire	—	51	—	61
Fiction	—	33	—	21
Court métrage	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	—
Pour tous les types	—	100	—	100
Budget total en $	6 183 000		5 948 000	

Enfin le tableau 45 qui présente, pour le Programme anglais, la répartition en pourcentage du budget courant par studios et selon que les films sont à la fois produits et réalisés par des femmes ou à la fois produits et réalisés par des hommes, fait ressortir, une fois de plus, que la combinaison productrice-réalisatrice se retrouve très majoritairement aux Studios D, G et au Programme fédéral des femmes, alors que la combinaison producteur-réalisateur se retrouve partout sauf au Studio D et au Programme fédéral des femmes.

TABLEAU 45
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio A				Studio B				Studio C			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	18	82	24	76	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	—	—	—	—	57	—	32	—	53	—	46
Fiction	—	—	—	—	—	43	—	68	—	14	—	10
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	33	—	44
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	18	82	24	76	—	100	—	100	—	100	—	100
Budget total en $	917 000		889 000		3 327 000		3 498 000		4 070 000		5 586 000	

Types de films	Studio D				Programme fédéral des femmes				Studio G			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	3	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	97	—	92	—	100	—	100	—	—	—	—	—
Fiction	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	38	62	18	82
Vignette	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	100	—	100	—	100	—	100	—	38	62	18	82
Budget total en $	1 249 000		2 007 000		508 000		781 000		315 000		183 000	

TABLEAU 45 (suite)
Programme anglais
Répartition (en %) du budget alloué à chaque studio, selon que les films sont produits et réalisés par des femmes ou par des hommes

Types de films	Studio Pacifique				Studio Atlantique				Studio Ontario			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	3	3	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	27	61	10	77	—	100	11	89	—	79	—	40
Fiction	—	1	—	6	—	—	—	—	—	21	—	60
Court métrage	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	7	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	27	73	13	87	—	100	11	89	—	100	—	100
Budget total en $	920 000		1 593 000		449 000		463 000		828 000		975 000	

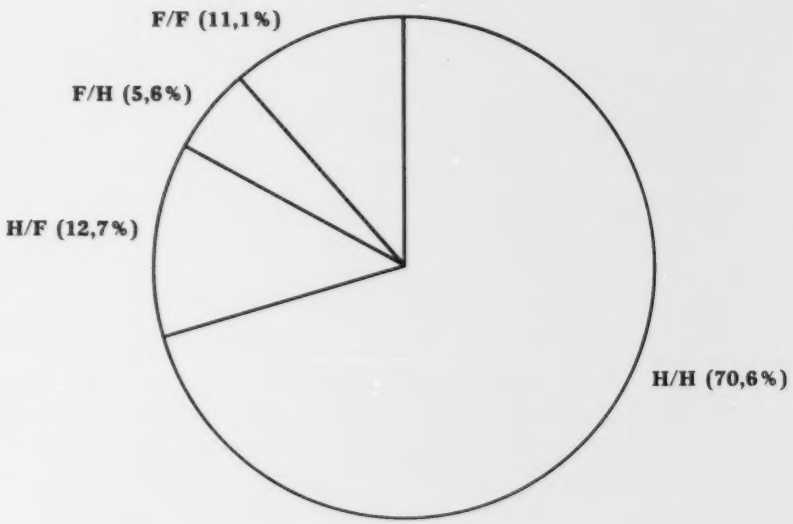
Types de films	Studio Prairies				Studio Nord-Ouest				Bureau du directeur			
	1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986		1984-1985		1985-1986	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Animation	—	30	—	7	—	—	—	—	—	—	—	—
Documentaire	—	37	—	11	12	76	18	53	—	100	11	89
Fiction	8	1	73	8	—	1	—	24	—	—	—	—
Court métrage	—	—	—	—	—	10	—	5	—	—	—	—
Multi-média	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Vignette	—	24	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Pour tous les types	8	92	73	27	12	88	18	82	—	100	11	89
Budget total en $	465 000		1 695 000		642 000		597 000		247 000		47 000	

Les différents types de films, selon le sexe (producteur-trice, réalisateur-trice)

L'analyse de la production et de la réalisation des différents types de films de l'ONF selon les montants dépensés et selon que la personne qui assume la production ou la réalisation est une femme ou un homme fait ressortir, encore une fois, la prépondérance de la place des hommes par rapport à celle des femmes. Il apparaît aussi que les hommes se retrouvent en majorité à titre de producteurs-réalisateurs dans tous les types de films sauf les produits multi-média.

Ainsi, pour l'ensemble des films d'animation de l'ONF, 71% du budget attribué à ceux-ci l'est pour des films qui sont à la fois produits et réalisés par des hommes (graphique 1) alors que ceci est le cas pour 11% seulement des films produits et réalisés par des femmes. Au total, 24% du budget des films d'animation est alloué à des films réalisés par des femmes et 17% à des films produits par des femmes.

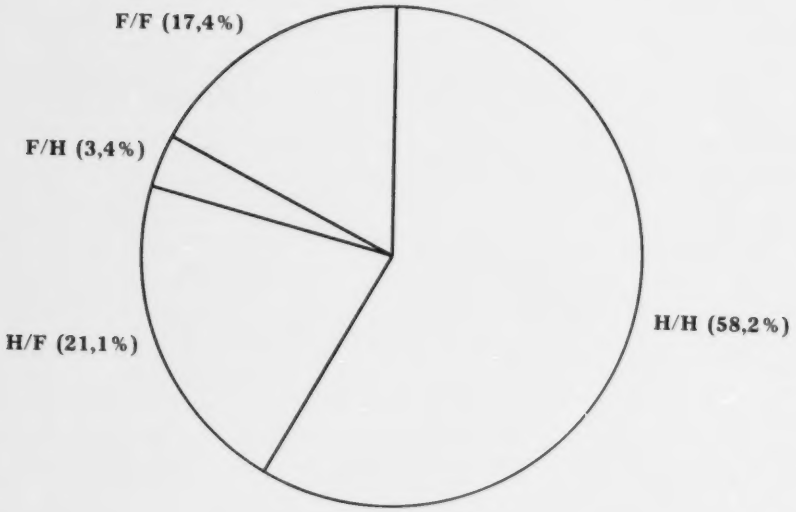
Graphique 1 — Total ONF
Animation (%) 1985-1986



F/F = productrice/réalisatrice
H/F = producteur/réalisatrice
F/H = productrice/réalisateur
H/H = producteur/réalisateur

Pour les films documentaires, qui représentent 51 % du budget total, plus de la moitié du budget est attribué à des films qui sont à la fois produits et réalisés par des hommes (graphique 2), alors que 17 % est alloué à des films produits et réalisés par des femmes. Trente-neuf p. cent du budget des films documentaires va à des films réalisés par des femmes et 61 % à ceux des hommes; 21 % aux films produits par des femmes et 79 % à ceux des hommes.

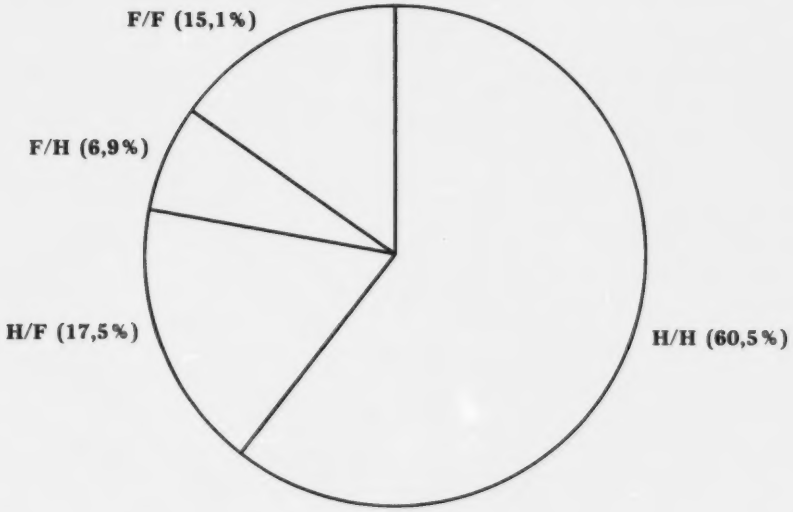
Graphique 2 — Total ONF
Documentaire (%) 1985-1986



En ce qui concerne les films de fiction, 60 % du budget alloué à ceux-ci est attribué à des films qui sont à la fois produits et réalisés par des hommes alors que ceci est le cas pour 15 % de films à la fois produits et réalisés par des femmes (graphique 3).

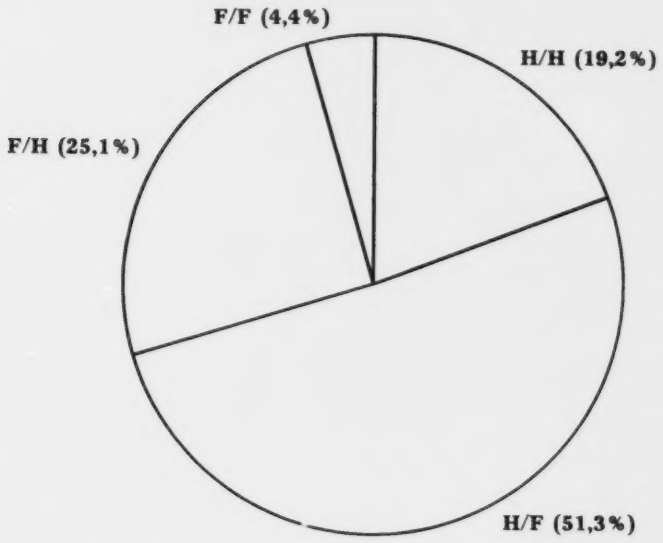
Au total, 33 % du budget des films de fiction est alloué à des films réalisés par des femmes et 67 % à ceux réalisés par des hommes; 22 % de ce budget est versé à des films produits par des femmes, donc 78 % à des films produits par des hommes.

Graphique 3 — Total ONF
Fiction (%) 1985-1986



Enfin, pour les documents multi-média, 56 % de ceux-ci sont réalisés par des femmes et 29 % sont produits par des femmes. Ce type de film est donc celui où la participation des femmes réalisatrices est la plus importante. Les hommes produisent toutefois la grande majorité de ces documents, soit 79 % (graphique 4).

Graphique 4 — Total ONF
Multi-média (%) 1985-1986



Nous avons examiné séparément les Programmes français et anglais.

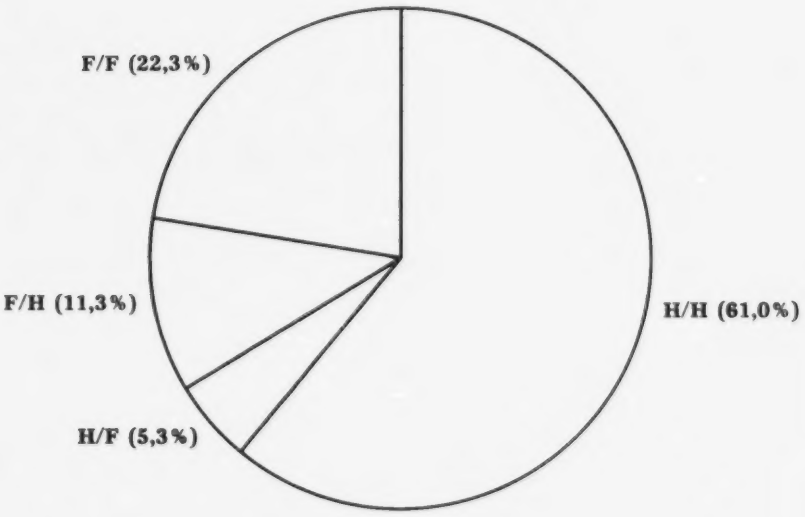
Les films d'animation

Les graphiques 5 et 6 présentent la proportion des budgets alloués aux films d'animation qui ont été produits et réalisés par des femmes; produits et réalisés par des hommes; produits par un homme et réalisés par une femme et produits par une femme et réalisés par un homme.

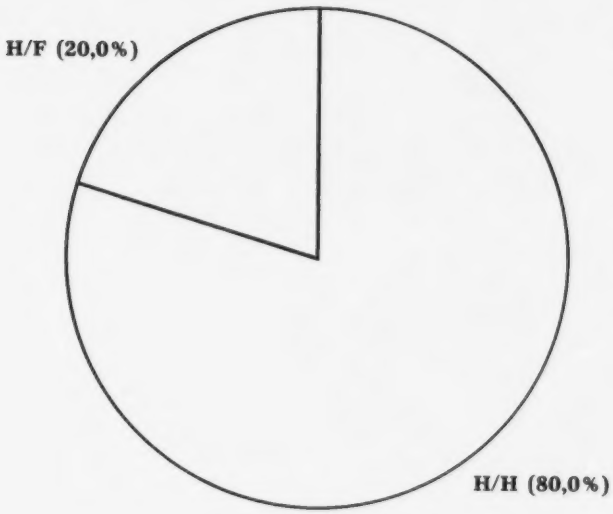
On peut constater que la forte majorité des budgets pour les deux Programmes a été requise pour des films à la fois produits et réalisés par des hommes (61 % des cas pour le Programme anglais, 80 % des cas pour le Programme français). Vingt-deux p. cent du budget des films d'animation au Programme anglais a été utilisé pour des films produits et réalisés par des femmes; aucun au Programme français dans cette catégorie. Cinq p. cent du budget d'animation au Programme anglais a été attribué à des films produits par des hommes et réalisés par des femmes; et 20 % du budget du Programme français a été alloué à des films produits par des hommes et réalisés par des femmes. Onze p. cent du budget du Programme anglais a été versé pour des films produits par des femmes et réalisés par des hommes; aucun au Programme français.

Vingt-huit p. cent du budget des films d'animation a donc été attribué à des films réalisés par des femmes au Programme anglais alors que 20 % l'a été au Programme français.

Graphique 5 — Programme anglais
Animation (%) 1985-1986



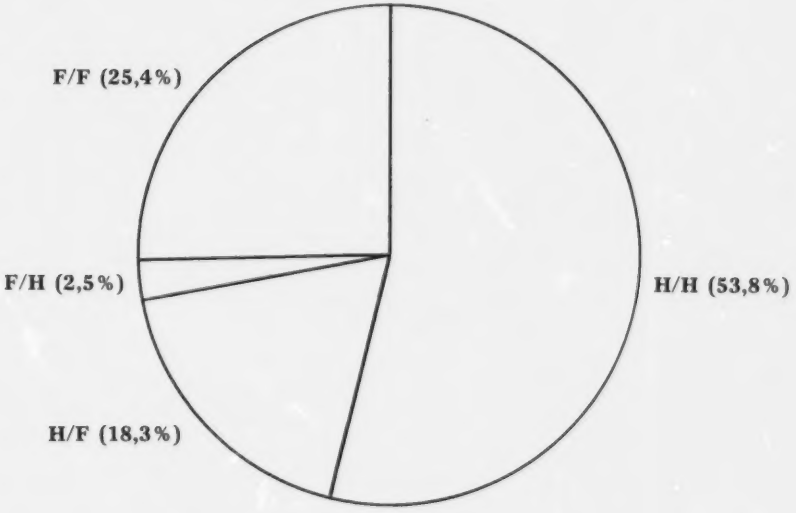
Graphique 6 — Programme français
Animation (%) 1985-1986



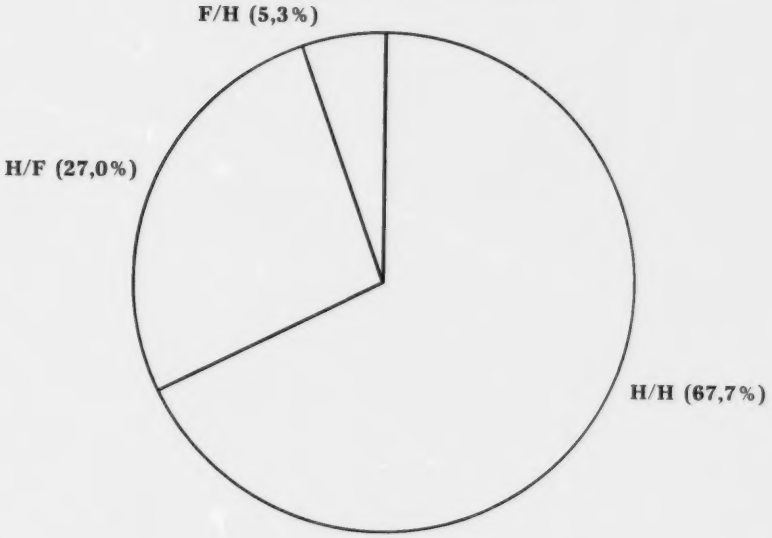
Les documentaires

Ici encore la plus grande partie des budgets pour les documentaires va aux films produits et réalisés par des hommes (graphiques 7 et 8). Ceci est vrai pour le Programme français (68%) comme pour le Programme anglais (54%). La catégorie des films produits par des femmes et réalisés par des hommes est de 5% au Programme français et de 2% au Programme anglais. Au Programme anglais, 18% du budget est alloué à des films qui sont produits par des hommes et réalisés par des femmes contre 27% du budget au Programme français. Vingt-cinq p. cent des budgets des films documentaires au Programme anglais a été utilisé pour des films produits et réalisés par des femmes; aucun au Programme français dans cette catégorie. Quarante-quatre p. cent du budget du Programme anglais a été attribué à des films réalisés par des femmes et 27% du budget correspondant au Programme français.

Graphique 7 — Programme anglais
Documentaire (%) 1985-1986



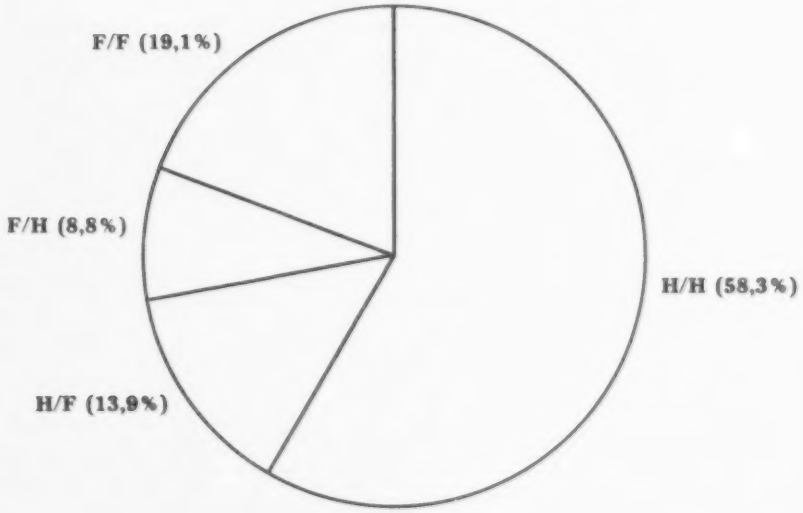
Graphique 8 — Programme français
Documentaire (%) 1985-1986



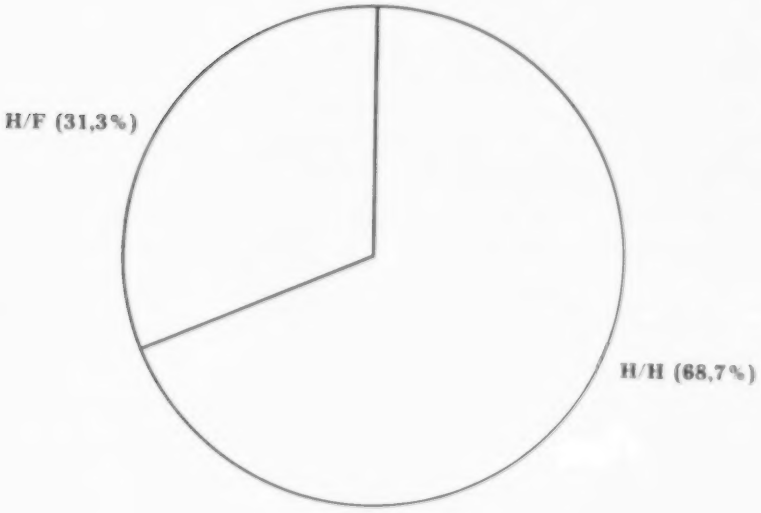
Les films de fiction

Comme on peut le constater aux graphiques 9 et 10, la plus grande part du budget des films de fiction est utilisée pour ceux qui sont produits et réalisés par des hommes (69 % au Programme français, 58 % au Programme anglais). La balance, 31 %, au Programme français, va à des films produits par des hommes et réalisés par des femmes. Au Programme anglais, seulement 19 % du budget a été alloué aux films produits et réalisés par des femmes et 9 % aux films produits par des femmes et réalisés par des hommes. Au Programme anglais, 33 % du budget des films de fiction a été versé à des films réalisés par des femmes; 31 % l'a été au Programme français.

Graphique 9 — Programme anglais
Fiction (%) 1985-1986



Graphique 10 — Programme français
Fiction (%) 1985-1986

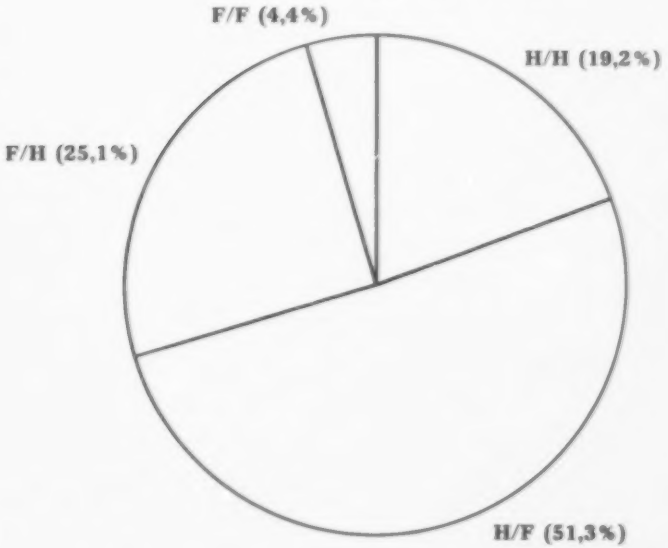


Multi-média

Les données étant trop minces, nous n'avons pas tracé de graphique pour illustrer le budget multi-média du Programme français. Le graphique 11 illustre la répartition du budget du Programme anglais. Cette fois, c'est la catégorie producteur-réalisatrice qui est la plus importante (51%) suivie des combinaisons productrice-réalisateur (25%) et producteur-réalisateur (19%).

Soulignons que 56% du budget consacré aux produits multi-média est attribué à des films réalisés par des femmes. Il s'agit donc du type de film où la présence des réalisatrices est la plus importante.

Graphique 11 — Programme anglais
Multi-média (%) 1985-1986



Conclusions

On peut facilement tirer des conclusions sur les données de répartition de la production de films à l'ONF, examinée selon le sexe (producteur-trice et réalisateur-trice). La sous-représentation des femmes est très accentuée au niveau de la production et de la réalisation de films (en termes de nombre et de budget). On note aussi une certaine concentration de femmes par rapport à certains types de films, ce qui n'est pas le cas chez les hommes.

D. LA RÉPARTITION, SELON LE SEXE, DES PRINCIPALES FONCTIONS DE RÉALISATION POUR LES LONGS MÉTRAGES PRODUITS ENTRE 1980 ET 1985

L'analyse de la répartition, selon le sexe, des principales fonctions de réalisation pour les films de long métrage, rappelons-le, a été faite à partir de la compilation des génériques des films dénombrés; elle nous a permis de dégager les conclusions suivantes pour cette catégorie de films à l'ONF (voir tableau 46).

Les principales fonctions de réalisation sont très majoritairement remplies par des hommes. Pour les 47 longs métrages de 1980 à 1985, 83% de ces fonctions étaient occupées par des hommes, donc 17% par des femmes.

Les fonctions les plus massivement masculines sont : la réalisation (85%), la caméra (93%) et la prise de son (93%). C'est au montage image que la représentation des femmes est la plus forte avec 35%. Ceci est à remarquer car on se souviendra que le nombre de monteuses et de monteurs est presque identique à l'ONF (14 femmes, 16 hommes).

Cependant, on doit souligner une amélioration, qui semble se maintenir, de la place occupée par les femmes. Si l'on examine le total des fonctions occupées pour les films produits on trouve en effet que 6% de celles-ci le sont par des femmes en 1980, 10% en 1981, 16% en 1982, 20% en 1983, 37% en 1984 et 22% en 1985.

TABLEAU 46
Les principales fonctions, selon le sexe
Réalisation des longs métrages ONF
1980-1985

Fonctions	Femmes	%	Hommes	%
Réalisation	7	15	41	85
Production	18	24	58	76
Réalisation et production	4	24	13	76
Caméra	6	7	85	93
Scénarisation	7	21	27	79
Montage (image)	19	35	36	65
Montage (son)	10	21	38	79
Prise de son	5	7	63	93
Total	76	17	361	83

V. DONNÉES SUR L'INDUSTRIE DU CINÉMA AU CANADA

A. DONNÉES GÉNÉRALES SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DOMAINE DU FILM AU CANADA

Les données provenant des réponses au questionnaire utilisé par Statistique Canada lors de son sondage auprès des acteurs-trices et réalisateurs-trices en 1979 permet d'avoir une certaine approximation du marché de l'emploi dans le domaine du film. On constate d'abord que 157 hommes et 139 femmes disent consacrer la plus grande partie de leur temps de travail en ce domaine, et que 1 235 hommes et 771 femmes disent avoir travaillé dans ce secteur durant l'année 1979.*

Les répondants et répondantes affirment majoritairement avoir travaillé comme comédien (86%) et comédienne (80%), et comme réalisateur (9%) et réalisatrice (11%).

Les réponses à la question visant à identifier les métiers exercés par des personnes qui ont travaillé dans le domaine du film permettent de conclure, tout en tenant compte du fait que ces données sont partielles et sont le résultat d'un sondage, que les femmes ayant de l'expérience dans les divers métiers identifiés se retrouvent dans plusieurs régions du Canada.

Bien que les hommes affirment avoir exercé ces métiers soient plus nombreux, les réponses indiquent qu'il existe un bassin de femmes expérimentées dans l'industrie du cinéma au Canada. Le tableau 47 présente ces données.

* Données préliminaires.

TABLEAU 47 (pondéré)
Répartition par régions des emplois occupés par les hommes et par les femmes dans l'industrie cinématographique canadienne, selon un sondage de 1979

	RÉGIONS											
	Terre-Neuve		Î.-P.-É.		Nouvelle-Écosse		Nouveau-Brunswick		Québec		Ontario	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Acteurs-trices	9	—	2	2	8	1	—	—	270	191	611	412
Administrateurs-trices	3	—	—	—	2	—	—	—	37	12	44	13
Directeurs-trices artistiques	1	—	—	—	2	—	—	—	37	15	38	10
Critiques	1	—	—	—	—	1	—	—	10	—	26	5
Décorateurs-trices en arts d'interprétation	—	—	—	—	—	—	—	—	8	—	13	—
Metteurs-es en scène et réalisateurs-trices	3	—	2	—	5	—	—	—	80	36	129	32
Mimes	—	—	—	—	—	—	—	—	13	—	30	8
Chanteurs-euses d'opéra	—	—	—	—	—	—	—	—	4	3	12	10
Dramaturges	3	—	2	—	2	—	—	—	38	11	90	25
Producteurs-trices	4	—	—	—	3	—	—	—	27	21	82	12
Directeurs-trices de la publicité	1	—	—	—	2	—	—	—	1	3	31	10
Régisseurs-euses	—	—	—	—	—	—	—	—	18	6	16	8
Techniciens-nes	—	—	—	—	—	—	—	—	22	4	18	—
Total	25	—	6	2	24	2	—	—	565	302	1 140	545

TABLEAU 47 (suite)

Répartition par régions des emplois occupés par les hommes et par les femmes dans l'industrie cinématographique canadienne, selon un sondage de 1979

	RÉGIONS											
	Manitoba		Saskatchewan		Alberta		Colombie-Britannique		Yukon/ T.N.-O.		Hors Canada	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Acteurs-trices	12	—	1	7	63	42	121	40	—	—	12	8
Administrateurs-trices	1	—	1	1	14	10	12	6	—	—	—	3
Directeurs-trices artistiques	1	—	—	3	7	5	9	—	—	—	—	—
Critiques	—	—	—	3	1	6	1	—	—	—	—	—
Décorateurs-trices en arts d'interprétation	—	—	—	3	—	—	6	—	—	—	—	—
Metteurs-es en scène et réalisateurs-trices	7	—	1	3	17	2	35	8	—	—	1	2
Mimes	—	—	—	—	2	—	3	3	—	—	1	—
Dramaturges	3	—	—	1	4	9	24	1	—	—	—	—
Producteurs-trices	3	—	—	3	17	11	17	4	—	—	1	—
Directeurs-trices de la publicité	—	—	—	7	3	2	9	3	—	—	—	—
Régisseurs-euses	—	—	—	—	1	2	9	—	—	—	—	—
Techniciens-nes	—	—	—	—	3	—	6	5	—	—	—	—
Total	27	—	3	31	132	89	252	70	—	—	15	13

B. CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE DANS LE DOMAINE DES ARTS

Les données auxquelles nous nous référons ici ne peuvent servir qu'à titre indicatif étant donné qu'elles regroupent sous une seule catégorie, tous les «arts d'interprétation et arts audiovisuels». Les résultats de la recherche intitulée «La Main d'œuvre dans le domaine des arts : un secteur de croissance au Canada» publiée par Statistique Canada, nous permettent de relever que, globalement, le secteur retenu est en expansion du point de vue de la participation de la population active.

On remarque aussi que de 1971 à 1981 la proportion des femmes faisant partie de la population active dans le secteur des arts d'interprétation et des arts audiovisuels a augmenté de 5%, passant de 23% en 1971 à 28% en 1981. Cependant, il faut noter que cette augmentation est moindre que pour la population active totale dans l'ensemble du domaine des arts, où l'on constate une augmentation de 10% (de 31% à 41%). Ceci est vrai aussi en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes par rapport à la totalité de la population active canadienne : de 34% en 1971 à 40% en 1981, soit une augmentation de 6%.

Il y a des changements, mais ils sont plus lents qu'ailleurs.

D'autre part, l'âge moyen des hommes et des femmes dans ce secteur d'activité est assez similaire et a subi une légère évolution dans le sens de l'égalité : 32 ans pour les hommes contre 36 ans pour les femmes en 1971, et 33 ans pour les hommes contre 34 ans pour les femmes en 1981. Le revenu moyen des femmes et des hommes en traitements et salaires demeure substantiellement différent.

En 1981, le revenu moyen pour les personnes actives dans les arts d'interprétation et les arts audiovisuels était de 14 403 $ pour les hommes et de 9 524 $ pour les femmes, soit un écart de 4 879 $. L'auteure du document, Gail Fraser, précise que «le revenu des femmes dans les professions artistiques est en moyenne 40% inférieur à celui de leurs homologues masculins».

C. RÉPARTITION, SELON LE SEXE, DES PRINCIPALES FONCTIONS DE RÉALISATION POUR LES LONGS MÉTRAGES PRODUITS ENTRE 1980 ET 1985

Les tableaux 48 à 54 présentent la répartition des femmes et des hommes dans les principales fonctions de réalisation des longs métrages produits de 1980 à 1985 et permettent une comparaison entre les films ONF et non-ONF.

Il ressort de cette comparaison que la représentation des femmes aux génériques des films de long métrage de l'ONF est semblable à celle que l'on trouve dans les films non-ONF de cette catégorie. La participation des femmes y est minoritaire, les fonctions de réalisation (87% H), de caméra (97% H) et de prise de son (93% H) étant celles où la concentration masculine est la plus forte. Quelques différences toutefois : la proportion des productrices est plus grande à l'ONF (24%) qu'à l'extérieur (14%) de même que la proportion de films à la fois produits et réalisés par des femmes (24% à l'ONF; 15% non-ONF). La proportion des monteuses image est aussi plus forte à l'ONF (35% à l'ONF et 26% à l'extérieur).

Enfin, on ne remarque pas d'évolution marquée durant ces cinq années sauf pour la fonction de production (6% à 21% F).

TABLEAU 48
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1980-1985

	TOTAL (322 films)				ONF (47 films)				NON-ONF (275 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	255	87	38	13	41	85	7	15	214	87	31	13
Production	476	84	88	16	58	76	18	24	418	86	70	14
Réalisation et production	74	83	15	17	13	76	4	24	61	85	11	15
Caméra	403	97	13	3	85	93	6	7	318	98	7	2
Scénarisation	330	80	80	20	27	79	7	21	303	81	73	19
Montage (image)	283	73	104	27	36	65	19	35	247	74	85	26
Montage (son)	158	76	50	24	38	79	10	21	120	75	40	25
Prise de son	351	93	25	7	63	93	5	7	288	94	20	6
Total	2 330	85	413	15	361	83	76	17	1 969	85	337	15

TABLEAU 49
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1980

	TOTAL (77 films)				ONF (9 films)				NON-ONF (68 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	63	82	14	18	12	92	1	8	51	88	13	20
Production	120	94	8	6	11	100	—	—	109	93	8	7
Réalisation et production	13	100	—	—	—	—	—	—	13	100	—	—
Caméra	87	98	2	2	13	93	1	7	74	99	1	1
Scénarisation	83	85	15	15	8	100	—	—	75	83	15	17
Montage (image)	63	73	23	27	8	73	3	27	55	73	20	27
Montage (son)	17	85	3	15	7	100	—	—	10	77	3	23
Prise de son	88	97	3	3	13	100	—	—	75	96	3	4
Total	534	89	68	11	72	94	5	6	462	88	63	12

TABLEAU 50
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1981

	TOTAL (65 films)				ONF (9 films)				NON-ONF (56 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	52	91	5	9	9	82	2	18	43	93	3	7
Production	119	88	16	12	15	88	2	12	104	88	14	12
Réalisation et production	11	65	6	35	1	50	1	50	10	67	5	33
Caméra	83	99	1	1	25	100	—	—	58	98	1	2
Scénarisation	58	89	7	11	4	100	—	—	54	89	7	11
Montage (image)	53	73	20	27	6	66	3	34	47	73	17	27
Montage (son)	17	81	4	19	4	80	1	20	13	81	3	19
Prise de son	70	99	1	1	17	100	—	—	53	98	1	2
Total	463	89	60	11	81	90	9	10	382	88	51	12

TABLEAU 51
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1982

	TOTAL (60 films)				ONF (11 films)				NON-ONF (49 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	50	91	5	9	9	82	2	18	41	93	3	7
Production	83	89	10	11	15	88	2	12	68	89	8	11
Réalisation et production	15	88	2	12	4	100	—	—	11	85	2	15
Caméra	81	95	4	5	21	91	2	9	60	97	2	3
Scénarisation	58	81	14	19	3	60	2	40	55	82	12	18
Montage (image)	64	88	9	12	11	85	2	15	53	88	7	12
Montage (son)	27	67	13	33	7	58	5	42	20	71	8	29
Prise de son	61	94	4	6	11	100	—	—	50	93	4	7
Total	439	88	61	12	81	84	15	16	358	89	46	11

TABLEAU 52
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1983

	TOTAL (42 films)				ONF (5 films)				NON-ONF (37 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	31	84	6	16	5	100	—	—	26	81	6	19
Production	54	78	15	22	5	71	2	29	49	79	13	21
Réalisation et production	12	71	5	29	—	—	2	100	12	80	3	20
Caméra	52	96	2	4	6	100	—	—	46	96	2	4
Scénarisation	32	65	17	35	2	67	1	33	30	65	16	35
Montage (image)	43	77	13	23	4	67	2	33	39	78	11	22
Montage (son)	19	70	8	30	4	80	1	20	15	68	7	32
Prise de son	45	94	3	6	7	100	—	—	38	93	3	7
Total	288	81	69	19	33	80	8	20	255	81	61	19

TABLEAU 53
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1984

	TOTAL (51 films)				ONF (7 films)				NON-ONF (44 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	32	82	7	18	3	60	2	40	29	85	5	15
Production	48	66	25	34	7	50	7	50	41	69	18	31
Réalisation et production	14	93	1	7	4	100	—	—	10	91	1	9
Caméra	59	95	3	5	9	82	2	8	50	98	1	2
Scénarisation	57	76	18	24	5	71	2	29	52	76	16	24
Montage (image)	27	55	22	45	2	29	5	71	25	60	17	40
Montage (son)	36	73	13	27	5	71	2	29	31	74	11	26
Prise de son	50	82	11	18	6	60	4	40	44	86	7	14
Total	323	76	100	24	41	63	24	37	282	79	76	21

TABLEAU 54
Longs métrages canadiens
Principales fonctions, selon le sexe
1985

	TOTAL (27 films)				ONF (8 films)				NON-ONF (21 films)			
Fonction	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Réalisation	27	96	1	4	3	100	—	—	24	96	1	4
Production	52	79	14	21	5	50	5	50	47	84	9	16
Réalisation et production	9	90	1	10	4	75	1	25	5	100	—	—
Caméra	41	98	1	2	11	92	1	8	30	100	—	—
Scénarisation	42	82	9	18	5	71	2	29	37	84	7	16
Montage (image)	33	66	17	34	5	56	4	44	28	68	13	32
Montage (son)	42	82	9	18	11	92	1	8	31	79	8	21
Prise de son	37	92	3	8	9	90	1	10	28	93	2	7
Total	283	84	55	16	53	78	15	22	230	85	40	15

Conclusions

Les données, mêmes partielles, que nous avons pu présenter concernant le milieu du film à l'extérieur de l'ONF permettent de conclure à la sous-représentation des femmes dans la production de films, mais en même temps tendent à indiquer une présence significative des femmes ayant de l'expérience dans plusieurs métiers du cinéma.

Rappelons aussi la présence appréciable des étudiantes dans les cours portant sur la production de films.

La possibilité de redressement de la situation existe donc.

VI. CONSTATATIONS QUALITATIVES — LE MILIEU DU CINÉMA (À L'ONF ET À L'EXTÉRIEUR DE L'ONF)

Le problème majeur auquel se heurtent aujourd'hui les femmes et les hommes dans le milieu du cinéma est le manque de débouchés. Il est extrêmement difficile de mettre en œuvre des mesures d'équité d'emploi dans un secteur qui est « mince en ressources ». L'ONF, faisant partie du secteur public, est un bon endroit où commencer. Comme l'application d'un programme d'équité d'emploi entraîne inévitablement des coûts, il serait sage de tenter d'obtenir des fonds supplémentaires destinés à cette fin au cours des discussions sur le budget de l'institution.

Il existait dans le passé de fortes présomptions de discrimination à l'égard des femmes dans le milieu du cinéma. Les femmes plus âgées disent qu'elles se sont fait refuser des projets pour des raisons qui tenaient nettement au fait qu'elles étaient des femmes.

Presque toutes les cinéastes que nous avons interrogées disent que depuis cinq ans, on a davantage conscience de la sous-représentation des femmes dans l'industrie. On a toutefois tendance à confondre le rayonnement de quelques femmes cinéastes avec une augmentation réelle du nombre de femmes au travail. Il importe de faire la distinction entre le fait qu'il y ait des femmes en position de haute visibilité et le fait qu'il y ait des femmes dans l'industrie en nombre proportionnel à celui des hommes dans toutes les catégories d'emplois.

Femmes et hommes ont l'impression que les débouchés qui s'offrent aux hommes sont plus nombreux. Les raisons qu'on invoque pourraient tout aussi bien se retrouver dans un essai sur le statut de la femme au Canada.

Les femmes elles-mêmes entretiennent des préjugés à l'égard de certains types d'emplois. Les raisons en sont diverses. Certaines femmes évitent les métiers non traditionnels parce que la société les stigmatise comme n'étant pas « féminins ». Plusieurs se refusent aux aspects techniques et technologiques du cinéma parce que les femmes ont subtilement été conditionnées à douter de leurs aptitudes dans ce domaine. Les hommes, d'autre part, sont entraînés à maîtriser les termes et le savoir technologiques et à s'en servir pour affirmer leur compétence dans ce domaine. Sans être intentionnels, ces petits jeux créent une tension pour les femmes qui arrivent dans le cinéma.

Cette tension disparaît heureusement dès que les femmes se familiarisent avec la technologie. Dans les premières phases de l'apprentissage, les femmes trouvent très utile de se retrouver entre elles ou au moins en majorité. Le Studio D, le studio des femmes à l'ONF, a eu beaucoup de succès avec l'apprentissage des femmes et plusieurs de celles qu'il a formées réussissent maintenant très bien dans le secteur privé. Après avoir appris le métier en milieu protégé, les femmes trouvent plus facile de travailler dans un milieu intégré. Les femmes nous ont souvent dit qu'elles préfèrent apprendre le métier d'autres femmes et en compagnie de femmes mais qu'elles veulent pouvoir travailler dans tous les secteurs une fois leur apprentissage terminé.

On reconnaît clairement que les femmes ont autant de talent que les hommes, sauf qu'elles l'exploitent quelquefois différemment. Les hommes, nous a-t-on dit, ont tendance à se spécialiser plus tôt. Les femmes tendent au contraire à demeurer généralistes plus longtemps et à devenir productrices ou réalisatrices avec une solide connaissance de toutes les opérations.

Les femmes disent qu'elles peuvent apprendre tous les métiers. La plus grande difficulté, c'est d'acquérir de l'expérience «sur le terrain». Cela pose un problème particulier puisque les équipes de tournage sont généralement engagées sur la foi de leur expérience pratique. De même qu'une règle de financement interdit de soutenir «une première production», l'embauchage sur la foi d'aptitudes démontrées devient une source de discrimination envers les femmes. Elles n'ont tout simplement pas autant d'expérience que les hommes. Il faudra prendre le risque de donner aux femmes de moindre expérience l'occasion de faire des films pour qu'elles soient mieux représentées dans le cinéma. Il n'y a pas d'autre façon d'y arriver.

Souvent, on a invoqué que les femmes avaient plus de mal à manipuler l'équipement pour expliquer qu'elles sont sous-représentées dans les métiers non traditionnels. Curieusement, ce n'est pas la perception des femmes qui manipulent de l'équipement ni celle des producteurs-trices et des réalisateurs-trices qui ont travaillé avec des femmes qui manipulaient de l'équipement.

Les femmes n'ont pas révélé d'exemples flagrants de harcèlement sexuel, telles des promesses d'avancement en échange de faveurs sexuelles, mais elles se sont plaintes de formes plus subtiles de harcèlement sexuel. Elles disent, par exemple, que les femmes cinéastes, quelle que soit leur occupation, sont souvent forcées de se charger des tâches du ménage. Des réalisatrices nous ont dit que les opérateurs tentaient souvent de les dissuader de rechercher un effet spécial sous prétexte qu'il n'était pas possible. Il leur semblait que cela arrivait moins souvent aux réalisateurs. Les femmes nous ont affirmé que leurs erreurs étaient toujours considérées plus graves et traitées différemment de celles de leurs collègues masculins. Elles avaient le sentiment qu'une seule erreur pouvait compromettre leur carrière tandis qu'on donnait volontiers aux hommes une deuxième et une troisième chance. Avec peu de femmes sur le terrain, cela n'est pas surprenant. Lorsqu'un groupe est sous-représenté, on a tendance à surveiller de plus près son travail et à prendre la moindre erreur pour la confirmation des préjugés qu'on entretient sur les aptitudes de tout le groupe.

Plusieurs de ceux qui choisissent les équipes de tournage ont un préjugé contre les femmes. Ce dernier est atténué lorsque les femmes participent à la sélection. C'est un problème grave dans la mesure où il contribue à perpétuer la sous-représentation des femmes. À moins qu'ils aient eu une expérience de travail exceptionnelle avec une femme, les hommes penseront automatiquement à d'autres hommes lorsqu'ils composeront leur équipe. Même ceux qui n'entretiennent pas de préjugé à l'égard des femmes concernant leur aptitude à faire le travail peuvent tomber dans ce piège. Les vieilles habitudes mettent du temps à s'effacer; voilà pourquoi des mesures d'équité en matière d'emploi deviennent essentielles. En régime d'équité en matière d'emploi, les processus systémiques perdent leur automatisme. Ceux et celles qui font l'embauche sont forcés de s'assurer qu'il n'y a pas de femme disponible pour remplir la fonction.

La procédure d'embauche contractuelle à l'ONF a fait l'objet de discussions avec les directeurs et les directrices de l'ONF et avec les gens du milieu du cinéma à l'extérieur de l'ONF. Des points importants concernant l'emploi d'indépendants ont été relevés.

Les femmes soutiennent qu'elles sont nettement plus à l'aise pour aborder l'ONF si elles entrent avant tout en contact avec une femme et discutent de leurs idées avec elle. À titre d'exemple, un studio, dirigé par un homme particulièrement compréhensif, a fait état de l'accroissement de l'intérêt manifesté par les femmes pour y travailler depuis qu'une femme y a été désignée productrice et qu'on a fait savoir que le travail des femmes y était bienvenu.

Les gens qui ont participé aux comités des programmes disent que la présence de femmes sur ces comités les a rendus plus réceptifs aux idées présentées par des femmes. Dans bien des cas toutefois, il n'y avait qu'une femme sur le comité et il est douteux que son point de vue ait pu influencer sérieusement le groupe d'hommes.

Les cinéastes indépendantes ont du mal à obtenir des contrats de l'ONF. Elles attribuent cette difficulté au «facteur d'affinité», c'est-à-dire à la tendance qui consiste à engager des gens avec qui on a des affinités. Personne ne nie l'existence de ce facteur pas plus qu'il n'est perçu comme étant négatif. On nous a clairement exprimé que si des correctifs étaient apportés à la procédure de sélection, ils devaient tenir compte du «facteur d'affinité» qui a une relation directe avec le processus de création.

Les cinéastes des régions ont le net sentiment qu'il y a plus de débouchés pour leurs collègues du bureau central. On souhaite ardemment que l'ONF offre plus de débouchés dans les régions. On estime aussi que l'ONF peut jouer un rôle important au niveau de l'apprentissage dans les régions. La forme d'apprentissage mentionnée le plus souvent est l'atelier spécialisé. En envoyant des spécialistes pour diriger des ateliers dans les régions, par exemple, l'ONF pourrait compenser les faiblesses techniques au niveau régional.

Quelques-uns nous ont dit que les préjugés qu'ils entretenaient sur l'aptitude des femmes avaient été renversés lorsqu'ils avaient eu l'occasion de voir des femmes au travail. Cela a mené à une discussion de groupe qui s'est terminée par la suggestion d'engager des femmes hautement qualifiées pour diriger des ateliers dans leur discipline. On pourrait présenter ces ateliers dans les régions et y admettre les hommes et les femmes. Cela aurait le triple avantage d'offrir une formation, un modèle pour les femmes et un contre-pied aux préjugés qu'ont les hommes.

Beaucoup de femmes pensent qu'il leur est plus facile de se faire engager comme opératrices, preneuses de son, réalisatrices ou productrices sur des films à petit budget. Producteurs-trices et réalisateurs-trices sont plus enclins à embaucher des gens moins expérimentés lorsque le risque financier est moindre. Sur les films à gros budget, on s'efforce de diminuer les risques et cela influe directement sur la participation des femmes qui ont en général moins d'expérience.

Les films à gros budget paraissent toutefois offrir d'excellentes occasions d'apprentissage. On pense généralement qu'il est plus facile d'entrainer quelqu'un comme apprenti (shadow training) dans une équipe plus importante, à laquelle on peut sans trop déranger ajouter une ou deux personnes. Ces additions causent cependant des frais supplémentaires et personne ne veut accepter d'apprentis-es à moins d'arrangements financiers préalables couvrant leurs activités.

Au cinéma comme ailleurs, le fait que l'éducation des enfants repose principalement sur la femme constitue une entrave à la vie professionnelle. Les parents qui travaillent à Montréal et qui utilisent les services de garderie du bureau central font l'éloge de l'ONF. La garderie est bien tenue et les parents en sont très satisfaits. Pour les parents qui travaillent dans le secteur indépendant, la garde des enfants pose un grand problème. Par ailleurs, il n'a pas été clairement signifié que la garde des enfants relevait nécessairement de l'employeur mais qu'elle s'inscrivait plutôt comme une responsabilité sociale relevant du gouvernement. Les participants aux discussions ont toutefois demandé que l'ONF continue de chercher des solutions au problème de la garde des enfants dans le milieu du cinéma. Il n'y a pas de doute que les femmes pourraient plus facilement faire carrière si elles pouvaient compter sur des services de garderie. Dans l'intervalle, les femmes pensent que seule une très grande souplesse de la part des producteurs-trices pourrait les aider. Lorsqu'on prévoit des tournages loin du foyer, par exemple, on aurait intérêt à prévenir assez longtemps d'avance pour permettre aux femmes de s'organiser convenablement pour la garde des enfants. Dans le cas des employés-es de l'ONF, on suggère de distribuer les affectations à l'extérieur de la ville en tenant compte des responsabilités familiales. Les mères de famille ne refusent pas ces affectations puisque cela limiterait leurs possibilités d'acquérir de l'expérience. Elles souhaitent simplement qu'on fasse un effort pour que soit créé une alternance entre les projets locaux et les projets réalisés à l'extérieur.

Le fait que les femmes ne puissent pas obtenir des prêts bancaires aussi facilement que les hommes dans notre société pose un problème particulier dans l'industrie du cinéma. S'il faut engager une personne qui fournit son équipement, les femmes risquent d'être écartées. Les femmes, dans l'ensemble, ne peuvent pas obtenir le financement nécessaire pour acheter de l'équipement récent dont la possession confère un avantage sérieux à l'opérateur-trice lorsqu'il est question d'un contrat global comprenant opérateur-trice et équipement.

Les discussions avec des étudiantes en cinéma ont révélé que, tout comme dans les autres secteurs de la cinématographie, les femmes sont particulièrement sous-représentées au niveau de la production, et ce, de façon très significative dans les domaines techniques. Quoique, à tout prendre, les instructeurs donnent leur appui aux femmes en formation sur le terrain, ces dernières font toujours face au parti pris traditionnel de la part de quelques-uns des étudiants masculins.

Bref, on s'entend sur la nécessité de mesures obligatoires d'équité d'emploi pour améliorer de façon significative la représentation des femmes dans le milieu du cinéma. Ces mesures, nous a-t-on dit, seraient bien acceptées pourvu qu'elles ne soient pas trop rigides. Les personnes que nous avons rencontrées estiment que l'Office national du film doit jouer un rôle de pionnier dans ce domaine. Elles pensent que l'Office doit maintenir un bon rythme de production de façon à donner aux femmes la possibilité d'acquérir l'expérience pratique dont elles ont tant besoin. Il y a un risque réel à produire avec des gens moins expérimentés mais on estime que, du fait qu'il est soutenu par l'État, l'Office peut prendre le risque de permettre aux femmes de travailler sur «un premier film». Autrement, elles

n'auront jamais accès à ce puissant moyen d'expression. Comme l'industrie a peu de ressources, on pense généralement que le secteur indépendant ne prendra pas le risque d'augmenter la participation des femmes à moins qu'elles n'acquièrent plus d'expérience et qu'un nombre croissant de mentions à des génériques de films apparaissent sur leurs curriculum vitae. Le secteur privé aussi doit veiller à ce que les femmes aient la chance d'obtenir cette expérience.

Au cours de toutes nos entrevues, nous avons discuté de la notion d'obligation contractuelle, une façon de promouvoir l'équité d'emploi dans le secteur privé par l'entremise des achats du gouvernement. Dans sa forme la plus pure, le principe d'obligation contractuelle signifie que le gouvernement n'achètera des biens et des services que des entreprises qui consentent à appliquer l'équité d'emploi. Dans un système où le secteur privé n'est pas tenu d'appliquer l'équité d'emploi, c'est la meilleure façon de l'assurer. Pour que l'ONF joue le rôle de médiation qu'on lui destine en faveur de la participation des femmes dans le milieu du cinéma, il faut que l'adjudication des contrats soit soumise aux initiatives d'équité d'emploi de l'ONF. Dans une institution où on a décidé d'adjuger 70 % de la production des films aux cinéastes indépendants-es et aux pigistes, un programme d'équité d'emploi qui ne refléterait pas les rapports contractuels ne changerait pas grand-chose au statut des femmes dans l'industrie. Les femmes doivent avoir leur part des contrats adjugés par l'ONF. Il devrait exiger des entreprises passant des contrats avec l'ONF qu'elles mettent aussi en œuvre un programme d'équité d'emploi. Cela aurait un effet multiplicateur sur le nombre de femmes engagées dans l'industrie.

VII. CONSTATATIONS QUALITATIVES À L'ONF

Les rencontres avec les employés-es de l'ONF ont en général confirmé les impressions recueillies dans le milieu du cinéma.

Les employés-es ont vivement critiqué, mais de façon constructive, la gestion des ressources humaines à l'ONF par rapport aux possibilités d'emploi en général. Ils-elles tiennent l'ONF pour une maison de production de qualité et adhèrent fermement à ses objectifs, mais sont cependant démoralisés-es par les difficultés qu'ils-elles éprouvent à poursuivre leurs propres objectifs à l'intérieur de la maison.

Le personnel de l'ONF traverse une période difficile du fait que l'institution cherche à rationaliser ses structures et produit de plus en plus de films avec des indépendants et des employés-es à temps partiel. La réduction des postes a forcément rétréci les perspectives de carrière dans l'administration où les femmes étaient largement représentées. Elle a peut-être même bloqué la carrière d'un certain nombre d'entre elles. La femme travaillant pour un cadre intermédiaire, par exemple, pouvait supposer qu'elle le remplacerait advenant son départ. Elle n'avait peut-être pas les qualifications requises pour un poste supérieur à l'intérieur de la maison. Avec la rationalisation des cadres, le poste de cadre intermédiaire risque de disparaître avec transfert de responsabilités au niveau supérieur. Le cadre supérieur absorbe alors les fonctions de deux ou trois cadres intermédiaires. L'adjointe du cadre intermédiaire est non seulement privée d'une possibilité de promotion, mais elle risque fort de devoir assumer quelques-unes des fonctions qui appartenaient au cadre intermédiaire. Elle est donc privée de ce qui aurait dû être l'étape subséquente de sa carrière et doit exercer plus de responsabilités pour le même salaire.

En général, les employés-es n'ont pas le sentiment d'avoir accès à un plan de carrière à l'intérieur de l'Office. Ce sentiment a été accentué par le fait que la maison a toujours fait une distinction très nette entre les services de production et de distribution de films. Plusieurs de ceux et celles qui étaient employés-es à la distribution se croyaient qualifiés-es et souhaitaient passer à la production. La transition n'était cependant pas facile à réaliser dans le passé. Beaucoup d'employés-es surveillent avec intérêt l'intégration de la production et de la distribution pour voir si le passage d'une fonction à l'autre sera désormais plus facile.

Les employés-es sont en général insatisfaits-es du système d'évaluation du rendement. Même lorsqu'on complète les évaluations, disent-ils-elles, il n'existe aucun critère auquel les confronter. Ils-elles estiment que les évaluations comptent peu à l'intérieur de l'Office. On pense aussi que la compensation au mérite n'est pas partagée équitablement et bien des femmes ont le sentiment que les systèmes d'évaluation du rendement et de compensation au mérite récompensent davantage les hommes.

Certaines femmes du personnel administratif croient que la classification de leur fonction est artificiellement dévaluée du fait que la fonction a d'abord ou toujours été remplie par des femmes. C'est fort possible puisque la société a ten-

dance à réserver certaines fonctions aux femmes et d'autres aux hommes et que le travail des hommes commande traditionnellement plus de salaire et de prestige que celui des femmes. Cela ne correspond à aucune logique mais découle d'attitudes bien enracinées.

On estime que les possibilités de formation ne sont pas suffisantes à l'intérieur de l'institution. Là où elles existent, elles sont improvisées et on ne saurait se reposer sur elles pour développer un plan de carrière. Il ne se fait pratiquement pas de planification ni d'orientation de carrières à l'intérieur de l'institution. Cette lacune affecte naturellement aussi bien les hommes que les femmes, mais la planification de carrières est un instrument utile pour déterminer les besoins futurs de l'entreprise et, si elle s'exerce dans le cadre d'une politique d'équité d'emploi, elle verra à développer un réservoir de femmes qualifiées dans les secteurs où elle a le plus besoin de femmes. De même, un bon programme d'orientation de carrières peut aider les femmes à surmonter les problèmes de confiance qu'elles éprouvent comme membres d'un groupe auquel on a historiquement refusé l'égalité d'accès à l'emploi.

En général, on a le sentiment que le personnel est mal géré. On blâme davantage le manque de formation de la direction que sa mauvaise volonté. On dit que beaucoup de gens qui faisaient bien leur travail avant d'être cadres ont été promus à de tels postes sans recevoir la formation requise pour la direction de personnel.

Comme ailleurs dans l'industrie, on rappelle des exemples de discrimination. Les femmes étaient moins bien payées en raison de leur sexe et elles étaient exclues de certaines fonctions. Ce régime de deux mesures est disparu mais il reste dans certains secteurs des vestiges d'attitudes qui entretiennent ce genre de discrimination.

Beaucoup de femmes nous ont dit que les stéréotypes qui assignent des rôles précis à chaque sexe sont encore bien présents dans l'institution et elles souhaitent que la direction soit sensibilisée à la répartition des rôles entre hommes et femmes dans la société, particulièrement au nouveau rôle des femmes dans le milieu de travail. Il faudrait aussi la sensibiliser à la valeur du travail qu'accomplit le personnel de soutien. Souvent, nous a-t-on dit, les problèmes sont attribuables à des préjugés de classe plutôt qu'au sexisme.

Le personnel en emplois continus s'inquiète du travail confié aux temporaires. Il faut revoir la pratique d'embaucher du personnel temporaire pour déterminer si elle influe beaucoup sur l'emploi des femmes. Il est évident que toute entreprise qui cherche à diminuer son personnel permanent tend d'abord à retrancher les emplois dans lesquels les femmes sont généralement en majorité, c'est-à-dire le personnel de bureau, le secrétariat et les échelons inférieurs du personnel administratif. Le tableau 2 le démontre. Cette tendance est légèrement atténuée à l'ONF par suite de la décision de réduire le personnel, principalement par attrition. Le régime de retraite anticipée, par exemple, entraîne le départ d'un plus grand nombre d'hommes que de femmes du fait qu'un plus grand nombre d'hommes ont accumulé les années de service requises pour l'admissibilité à la retraite.

Néanmoins, dans une institution qui a comme but avoué de réduire son personnel permanent, il faut prendre garde qu'une politique de «dernier embauché, premier congédié» ne vienne annuler les progrès accomplis par les femmes, particulièrement dans les emplois où elles sont sous-représentées. Aussi l'usage de

personnel temporaire doit-il être limité au travail véritablement de nature temporaire de façon qu'on n'embauche pas des gens rémunérés comme temporaires pour accomplir du travail de nature permanente. Puisque ce sont le plus souvent des femmes qui sont engagées comme temporaires, il y a danger d'exploitation.

Les employés-es de l'ONF ont le sentiment très net que l'institution apprécie moins l'expérience acquise de longue main à son service que celle acquise à l'extérieur. Beaucoup pensent que pour progresser dans leur carrière, il leur faut quitter l'ONF et y retourner faire des films à contrat. Certains cadres de l'ONF ont conseillé cette voie aux femmes. Dans un secteur où les femmes ont tant de mal à percer et où les stéréotypes sont encore très forts, la notion de permanence est souvent pour elles beaucoup plus importante.

Les femmes qui ne sont pas à l'emploi de l'ONF n'ont pas un brûlant désir de passer à son emploi, mais celles qui sont déjà employées souhaitent ardemment conserver leur poste. À plusieurs reprises au cours des rencontres avec les cinéastes indépendants-es, on nous a dit combien les femmes avaient du mal à trouver du travail à plein temps dans l'industrie. Il n'est donc pas surprenant que les femmes employées à plein temps à l'ONF répugnent à quitter leur emploi.

Les femmes ont l'impression qu'il leur est plus difficile qu'aux hommes d'acquérir une formation et de l'expérience dans la production. Souvent, lorsque se présente la possibilité de faire du travail hors de la description de tâches pour prendre de l'expérience dans la production, on demande aux hommes plutôt qu'aux femmes de le faire. C'est souvent le cas pour les tâches qu'on n'a pas l'habitude de confier aux femmes. Il faudrait faire un effort particulier pour que les femmes puissent voir leurs tâches enrichies ou puissent avoir l'occasion de prendre de l'expérience dans d'autres types d'emplois de manière à acquérir la formation nécessaire pour effectuer, le cas échéant, la difficile transition de l'administration, où les femmes sont en majorité, à la production, où elles sont en minorité.

Au cours de nos rencontres, on a rapporté quelques cas de femmes qui ont trouvé moyen d'acquérir une expérience de production à l'ONF alors qu'elles n'étaient pas à la production. Ces femmes avaient débordé le cadre de leurs fonctions et, grâce à leur formation personnelle, aux affectations spéciales et au travail de production non payé, elles avaient réussi à augmenter leurs qualifications. Malgré leurs efforts, elles ne sont pas parvenues à passer à la production. Ces cas sont plus graves que les aspirations frustrées d'une femme, qui posent déjà un problème sérieux. Aux autres femmes, ces efforts non récompensés apparaissent comme les symptômes d'un système qui refuse les femmes malgré leurs efforts. Finalement, malgré tout ce qu'on leur dit, les femmes cessent de croire que le système leur est ouvert.

Certains-es employés-es pensent que les femmes ont besoin d'un «ombudsman» à l'intérieur de l'institution. D'autres croient qu'on devrait donner aux femmes de la formation en communication de façon qu'elles puissent défendre leurs droits dans un système qui n'a pas favorisé la prise de parole des femmes. D'autres encore pensent que les hommes à l'ONF bénéficieraient d'une formation qui leur permettrait de comprendre la discrimination à l'égard des femmes. Ce qui imprègne toutes ces suggestions, c'est le sentiment que les femmes sont encore stéréotypées et qu'elles courent plus de risques en prenant la défense de leurs droits parce que les attitudes de revendication sont encore considérées comme n'étant pas «féminines».

VIII. POLITIQUE DU PERSONNEL ET CONVENTIONS COLLECTIVES

La politique du personnel et les conventions collectives ont fait l'objet d'une étude approfondie visant à identifier les zones de discrimination systémique. L'étude de 1978, mentionnée précédemment, avait mené à un grand nombre de recommandations destinées à supprimer les éléments discriminatoires de ces documents. La politique du personnel contenue dans le manuel des ressources humaines de l'ONF a été révisée conformément au rapport de 1978 et ne comporte plus d'éléments de discrimination. Elle renferme notamment une très bonne politique en vue de prévenir le harcèlement sexuel et établit une procédure viable pour l'application de cette politique. Le fonctionnaire du bureau du personnel auquel on devait d'abord s'adresser en cas de harcèlement sexuel a quitté l'Office au cours de notre étude. Il nous semble raisonnable que la nouvelle personne responsable de cette question soit la directrice du Programme d'équité en matière d'emploi. Le personnel devrait être avisé de ce changement aussitôt que ce poste sera comblé.

Les conventions collectives ne comportent pas non plus d'éléments de discrimination, sauf l'emploi générique du pronom «il» pour désigner l'employé-e. L'une des conventions est présentement révisée pour corriger ce langage discriminatoire. Toutes les conventions devraient être immédiatement modifiées dans le même sens.

IX. RECOMMANDATIONS

A. PREMIÈRES RECOMMANDATIONS

Que l'Office national du film mette en œuvre sur-le-champ un programme d'équité d'emploi pour les femmes fondé sur les principes reconnus d'une saine gestion des ressources humaines et ayant comme premier objectif de réaliser la parité entre les hommes et les femmes dans toutes les catégories d'emplois, et ce, à tous les niveaux d'ici à 1996 au plus tard.

Nous estimons que ce programme d'équité d'emploi doit comporter les cinq grandes caractéristiques suivantes :

a) Il doit être obligatoire et s'appliquer aux employés-es réguliers-ères et contractuels-les;

b) Il doit être énoncé clairement dans la politique de l'institution; et le Commissaire du gouvernement à la cinématographie et la haute direction de l'ONF doivent le soutenir et le promouvoir ouvertement;

c) Il doit tendre vers des objectifs annuels réalistes et réalisables sujets à négociation avec les cadres supérieurs qui établiront un calendrier auquel ils se conformeront pour les atteindre;

d) Il doit comporter un système de contrôle qui permettra de suivre pas à pas les résultats;

e) Il doit rendre les cadres responsables de son application. Une action systématique est requise de façon que tous les cadres emboîtent le pas. Les cadres doivent prendre conscience que la réalisation des objectifs d'équité d'emploi est tout aussi importante que la réalisation des autres objectifs. L'évaluation du rendement des cadres doit contenir un système de mesure de leur succès ou de leur échec dans la réalisation des objectifs convenus d'équité d'emploi.

Que l'ONF adopte le principe d'obligation contractuelle, obligeant les entreprises qui traitent avec l'Office à démontrer qu'elles pratiquent l'équité d'emploi ou à présenter un plan destiné à réaliser l'équité d'emploi.

Direction du Programme d'équité en matière d'emploi

Une petite direction, dirigée par une femme, au niveau de la haute direction, indépendante des chefs de divisions mais de même rang et se rapportant directement au Commissaire du gouvernement à la cinématographie, doit veiller à l'application du Programme d'équité en matière d'emploi.

La directrice doit être bilingue, familière avec les questions qui touchent le statut de la femme, les relations de travail, la gestion de personnel et les principes d'action positive ou d'équité d'emploi.

Elle doit compter sur un personnel de soutien et sur un budget suffisant pour contrôler l'application du Programme d'équité d'emploi.

La direction n'ayant qu'un rôle consultatif, toutes les initiatives en matière d'équité en emploi doivent émaner non pas de cette direction mais de toutes les divisions à l'intérieur de l'ONF. Il doit être entendu que la direction est là pour conseiller, rappeler et aider. Pour que le programme aboutisse vraiment à des changements profonds et permanents, les mesures spéciales d'équité doivent devenir un mode de vie dans l'institution. À mesure que cela se réalisera, le rôle de la direction s'amenuisera jusqu'à ce qu'il ne soit plus nécessaire.

B. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

1. Il faut réviser la classification des postes où les femmes sont en majorité (plus de 50 %) ou des postes considérés comme «féminins» pour déterminer si les titulaires touchent un salaire égal pour un travail de valeur égale. La valeur «égale» est un élément intégral de l'application de l'équité d'emploi. Cette notion détermine la valeur du travail plutôt que celle de la fonction ou de la description de tâches. Dans cette révision, on devra aussi déterminer soigneusement les qualifications requises pour chaque poste et les exigences réelles de la fonction. L'exagération des qualifications empêche souvent les femmes qui sont entrées dans l'institution par le biais du personnel de soutien d'accéder à des postes plus élevés. Elles peuvent avoir la compétence nécessaire grâce à l'expérience acquise au travail, mais elles n'ont pas les qualifications formelles requises. On les empêche de passer à des fonctions plus élevées en gonflant les qualifications au-delà de celles qui sont véritablement exigées. Toutes les qualifications qui ont trait à l'instruction formelle devront être accompagnées d'une note permettant l'équivalence pour les connaissances acquises au travail ou par instruction non formelle.

2. Un système actif de gestion des ressources humaines, comprenant la prévision des besoins et la planification de carrières, doit être institué à l'ONF. Un tel système de gestion doit tenir compte de l'équité dans l'emploi et veiller à la promotion des femmes dans les secteurs où les cadres n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs d'équité. Ce système profitera à la fois aux hommes et aux femmes en planifiant les carrières et aidera l'Office en créant un bassin de candidates qualifiées en prévision des besoins futurs. Il permettra aussi d'élaborer une stratégie de formation fondée sur les besoins futurs et évitera aux employés-es d'entretenir de faux espoirs dans la planification de leur carrière.

3. La nouvelle stratégie de formation de l'ONF devra prévoir la formation de tous-tes les employés-es en vue de plans de carrière réalistes. Il faudra porter une attention particulière à la préparation de cours de formation permettant aux employés-es d'évaluer leur compétence, leurs intérêts et leurs talents et de confronter ensuite cette évaluation aux besoins de l'ONF de façon à élaborer des plans de carrière réalistes et pratiques.

4. Tout programme de formation pour les femmes devra inclure un module leur permettant de comprendre leur cadre social de façon qu'elles puissent élaborer des plans de carrière hors des contraintes des stéréotypes reçus.

5. On devra offrir aux femmes employées à l'ONF une formation en communication positive.

6. Dans la préparation des cours destinés aux femmes, on devra rechercher les conseils techniques du Studio D et du Programme «Regards de femmes» du Programme français.

7. Chaque fois que cela sera possible, les femmes devront recevoir leur formation technique de base en «milieu fermé», c'est-à-dire entre femmes. À défaut, il faudra veiller à ce qu'une femme ne soit pas isolée dans un groupe entièrement composé d'hommes.

8. L'ONF devra réviser toutes ses activités de formation de façon à expurger du matériel d'instruction tout contenu sexiste et à choisir des instructeurs-trices qui sont conscients-es de ce qui constitue un comportement sexiste et qui savent comment éviter de se comporter de manière sexiste.

9. Chaque fois que cela sera possible, des femmes devront être engagées comme instructrices de façon à servir de modèles aux autres femmes et à aider hommes et femmes à se débarrasser de leurs attitudes stéréotypées.

10. On devra aider en priorité les femmes qui suivent une formation théorique à acquérir une expérience pratique. Elles sont moins susceptibles que les hommes d'avoir l'occasion de mettre en valeur leurs nouvelles connaissances théoriques.

11. On devra offrir des cours de formation de cadre à tous-tes les employés-es qui assument de telles fonctions. Cette formation devra inclure un module sur l'évaluation du rôle du personnel de soutien, et mettre l'accent sur la valorisation des services du personnel de soutien. En outre, elle devra comprendre un élément de sensibilisation des cadres à l'emploi des femmes et aux objectifs d'équité dans l'emploi.

12. Un programme de formation pour les femmes devra être créé, avec l'aide du Studio D et du Programme «Regards de femmes», pour former des employées et des cinéastes indépendantes en insistant sur la formation liée à des secteurs où les femmes sont sous-représentées.

13. Avant de combler tout poste régulier à l'ONF, on devra revoir la description du poste et l'énoncé des qualifications requises pour savoir si elles comportent quelque élément susceptible de dissuader les femmes de se porter candidates. Il faudra analyser le contexte du concours pour voir si des femmes sont susceptibles d'en faire partie. Le concours devra être ouvert au plus grand nombre de candidats-es de manière à attirer le plus possible de candidatures féminines.

14. Dans la sélection des candidatures, on devra prendre soin de reconnaître l'expérience des candidats-es, qu'elle ait été acquise par du travail rémunéré ou non.

15. On devra tenir compte tout aussi bien de l'expérience connexe que de l'expérience directe. En cas de doute, la candidate devra être admise parmi les candidats-es retenus-es et participera au concours.

16. Au concours, tous les autres facteurs étant égaux, on devra accorder la préférence aux femmes pour les emplois où elles sont sous-représentées. Inversement, on devra donner la préférence aux hommes là où ils sont sous-représentés.

17. Toutes les affectations à court terme, tel le remplacement d'employés-es en congé, etc., devront être vues comme des occasions de formation pour les femmes et celles-ci devront être considérées avant de donner le travail à contrat à l'extérieur.

18. Des femmes devront faire partie de tous les comités de sélection, non seulement à titre de représentantes du personnel mais comme expertes techniques.

19. La procédure de sélection pour tous les postes réguliers doit être documentée de façon qu'on puisse prendre des mesures de redressement si aucune femme n'est choisie. Un compte rendu du concours expliquant pourquoi les candidates n'ont pas été retenues aidera à surmonter les difficultés de recrutement des femmes pour l'avenir.

20. Tous les contrats devront comporter le texte qui suit : «L'ONF est un employeur équitable. Dans l'exécution de ce contrat, l'entrepreneur doit pratiquer l'équité en matière d'emploi. Le défaut de se conformer à cette politique peut affecter les contrats futurs avec l'ONF.»

21. Des femmes devront être disponibles dans tous les bureaux pour discuter les idées originales soumises par les femmes pigistes.

22. Les femmes qui proposent des idées originales à l'ONF ne devront pas être renvoyées automatiquement au Studio D ou au Programme «Regards de femmes». La programmation régulière devra inclure des projets de femmes.

23. Tous les comités de programmation devront viser une composition égale d'hommes et de femmes pour considérer les projets originaux. Chaque comité de programmation devra compter au moins une femme.

24. Les comités de programmation devront documenter l'acceptation ou le refus des projets proposés par des femmes de façon qu'elles puissent s'appuyer sur des commentaires précis pour améliorer leurs projets ou leurs chances de faire accepter leurs projets dans l'avenir.

25. Tous les contrats devront inclure des données selon le sexe de façon qu'on puisse dresser des statistiques.

26. Les statistiques selon le sexe contenues dans les contrats devront être revues chaque mois de façon que les cadres puissent prendre des mesures de redressement si les objectifs ne sont pas atteints.

27. L'ONF devra inclure parmi ses priorités de programmation des films d'intérêt particulier pour les femmes.

28. Les régions identifient souvent des personnes qu'elles considèrent par exemple comme «caméraman» ou «le-la preneur-euse de son». Afin de permettre à d'autres de profiter du travail offert par l'ONF, nous recommandons que le travail soit distribué plus équitablement et que chaque région dresse et maintienne à jour une liste de femmes qualifiées susceptibles d'être engagées à contrat.

29. Parce que le «facteur d'affinité» compte pour beaucoup dans la sélection d'une équipe de film, la règle d'équité en matière d'emploi ne devra pas s'appliquer à chaque projet mais à l'ensemble des projets de chaque Programme. Cette formule permet des ajustements. Par exemple, si un studio embauche deux équipes de tournage composées entièrement d'hommes, il pourra compenser en employant des équipes composées exclusivement de femmes sur ses deux projets subséquents.

30. On devra allouer des fonds pour aider à défrayer les coûts de formation aux productions dont le-la producteur-trice et le-la réalisateur-trice consentent à former des femmes aux métiers pour lesquels il y a pénurie de femmes qualifiées. Cela aidera à combattre la réticence à former des gens lorsque le budget de production est serré.

31. Les calendriers de production devront être aussi flexibles que possible de manière à accommoder les cinéastes qui ont des responsabilités familiales.

32. L'ONF devra toujours, lors du recrutement, distinguer l'embauche des opérateurs-trices et la recherche des équipements. Les femmes, jusqu'à ce qu'elles travaillent plus régulièrement et que les stéréotypes disparaissent, n'ont ni le comptant ni le crédit suffisant pour concurrencer les hommes en ce qui concerne la fourniture d'équipement de film.

33. Puisque les films de femmes sont moins nombreux, il convient de faire en sorte qu'ils aient la plus grande diffusion possible. Partout où sont présentés des films de l'ONF, les films de femmes devront être mis en vedette.

34. Puisque les films de femmes risquent d'avoir un auditoire légèrement différent de ceux des hommes, il faudra veiller à ce que la distribution frappe aux bonnes portes et les serve bien.

35. L'Office national du film devra envisager de patronner, avec la Société Radio-Canada et le Ministère des Communications, une Conférence mondiale des femmes sur le film et les médias.

36. L'ONF devra procéder à un échange de vues avec les autres agences culturelles afin de planifier un partage plus équitable des possibilités d'emploi entre hommes et femmes dans tous les secteurs culturels.

37. L'ONF devra prendre contact avec les autres centres culturels en vue de mettre sur pied un système de cueillette de données, selon le sexe, permettant d'observer et d'analyser l'espace culturel occupé par les femmes.

38. Dans les fonctions où les objectifs d'équité en matière d'emploi ne peuvent se réaliser à court terme, faute de candidates qualifiées, l'ONF devra s'employer activement à développer un réservoir de femmes qualifiées. Cela peut se faire de diverses façons, tels :

- des programmes d'apprentissage pour les femmes;
- des bourses dans des secteurs où il y a pénurie de femmes qualifiées;
- des cours de formation pour les femmes;
- des sessions d'éducation publique en collaboration avec d'autres organismes de formation pour encourager les femmes à s'engager dans les secteurs où il y a pénurie de femmes compétentes et dans les agences culturelles;
- des programmes internes de rotation de fonctions et des affectations spéciales à l'intention des employées qui montrent du talent et de l'intérêt;
- des stages d'apprentissage avec du personnel qualifié;
- l'affectation des tuteurs-trices pour de brèves périodes afin d'accélérer la formation professionnelle de femmes très talentueuses.

39. Toute aide consentie à une agence, telle une coopérative de film, devra comporter l'obligation d'en faire profiter également les hommes et les femmes.

40. Pour que les femmes puissent acquérir une expérience en cinématographie au Canada, il est indispensable de leur donner la possibilité de travailler sur des productions. Puisque les femmes ont moins d'expérience et ne trouvent guère d'emploi dans les gros projets, il faudra créer davantage de projets à petit budget (moins de 100 000 $).

41. Les apprentis-es devront pouvoir participer aux productions plus importantes (de plus de 100 000 $). Des fonds devront être consentis pour aider à défrayer les coûts de formation des femmes sur le terrain puisque les producteurs-trices ne sont pas disposés-es à grever les budgets de production pour des apprentis-es.

42. La formation devra se faire dans les régions aussi bien qu'au bureau central pour faire en sorte que les femmes qui ne vivent pas à Montréal n'en soient pas privées. Dans notre société, il est encore plus difficile pour les femmes de se déplacer temporairement.

43. Il est indispensable que l'ONF ouvre ses portes aux femmes et leur fasse savoir clairement qu'il leur offre de nouvelles possibilités. À cette fin, les publications de l'ONF devront présenter des femmes dans tout l'éventail des fonctions cinématographiques. Les fonctionnaires de l'ONF, dans leurs présentations publiques, devront insister sur leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. Il faudra faire une propagande dans les écoles pour encourager les jeunes filles à envisager le cinéma comme une option professionnelle viable. Un concours annuel devrait avoir lieu, durant au moins cinq ans, pour inviter les femmes à présenter des projets de films; il pourrait offrir en récompense la production du projet gagnant.

C. PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi devra passer par les étapes suivantes :

1. Le Conseil d'administration devra approuver le concept d'un Programme d'équité en matière d'emploi.

2. Le Commissaire du gouvernement à la cinématographie et Président de l'ONF devra émettre une ferme déclaration de principes pour faire savoir aux employés-es et au public que l'ONF adhère au principe d'équité en matière d'emploi et met en œuvre un programme visant à réaliser la parité avant 1997.

3. Une femme devra être nommée à la direction du Programme d'équité en matière d'emploi.

4. Un personnel de soutien et un budget devront être affectés à ce service.

5. La directrice devra convenir d'objectifs annuels avec les cadres supérieurs.

6a. La directrice devra consulter et aider les cadres supérieurs à élaborer des plans d'action destinés à réaliser les objectifs globaux. Elle n'exerce qu'une fonction de consultation puisque les cadres supérieurs sont eux-mêmes responsables des résultats et peuvent les atteindre comme ils l'entendent à l'intérieur de leur sphère de compétence.

6b. La directrice, de concert avec les directeurs-trices de divisions devra développer un système de contrôle de façon à pouvoir mesurer les progrès en termes de ressources humaines (employés-es réguliers-ères et contractuels-les), de budgets de production et de nombre de productions.

7. La directrice organisera des séminaires à l'intention des cadres et des employés-es afin de les informer de la politique, des programmes et des pratiques d'équité en matière d'emploi.

8. La directrice conseillera le Service du personnel, en particulier le Service des ressources humaines, en vue de l'élaboration de programmes de ressources humaines qui faciliteront l'application du Programme d'équité en matière d'emploi.

9. La directrice conseillera le Service du personnel de façon continue sur les exigences d'équité en matière d'emploi dans les fonctions du personnel.

10. La directrice mettra sur pied un comité d'équité en matière d'emploi composé de représentants-es du Service, des syndicats et des employés-es pour surveiller l'application du Programme d'équité en matière d'emploi.

11. La directrice établira et maintiendra la liaison avec les autres organisations dans le domaine culturel et dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

12. La directrice surveillera le progrès général de l'institution dans la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi et portera tout problème à l'attention du Commissaire du gouvernement à la cinématographie.

Postscript

Le 2 avril 1987, le président de l'Office national du film du Canada, M. François N. Macerola, a annoncé la nomination de Suzanne Chevigny au poste de directrice du Programme d'équité en matière d'emploi de l'ONF.

Elle peut être rejointe à :

Office national du film du Canada
Case postale 6100
Succursale «A»
Montréal, Québec
H3C 3H5

(514) 283-9391

NOTES SUR LES AUTEURES

FRANCINE FOURNIER

Francine Fournier est une spécialiste des questions reliées aux droits de la personne. Elle a été présidente de la Commission des droits de la personne du Québec, secrétaire du Conseil du statut de la femme et professeure de science politique à l'Université de Montréal. Elle est l'auteure de nombreux articles et textes concernant les droits fondamentaux, en particulier les droits politiques des femmes et la question des programmes d'accès à l'égalité. Elle agit fréquemment à titre de consultante auprès d'organismes internationaux sur des questions de droits humains.

BONNIE DIAMOND

Bonnie Diamond est une experte-conseil en gestion qui possède une vaste expérience dans la gestion du personnel, la formation et le perfectionnement, ainsi que dans l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi. Elle a développé et implanté deux programmes d'équité en matière d'emploi, l'un pour le Gouvernement du Canada et l'autre pour la Ville d'Ottawa. De plus, elle a été conseillère auprès du bureau du Premier ministre concernant des questions d'intérêt particulier. Madame Diamond travaille en étroite collaboration avec des groupes de femmes à travers le Canada et elle est invitée fréquemment par des groupes et par des médias pour discuter des questions relatives au statut de la femme. Elle s'intéresse tout particulièrement à la perception des femmes dans le domaine des arts et de la culture et oeuvre activement par le biais de l'éducation publique pour créer une image réaliste de la femme dans la société canadienne.